



LIVRE BLANC DES POLITIQUES

TABLE DES MATIÈRES

■ POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET INNOVATION

- Politique de développement durable
- Politique d'innovation

DOMAINE ÉCONOMIQUE ET BONNE GOUVERNANCE

- Politique Générale en matière de Conformité
- Politique Anti-corruption
- Politique Antitrust
- Politique relative au fonctionnement du Canal Éthique
- Politique de Contrôle et de Gestion des Risques
- Politique de Qualité
- Politique Fiscale
- Politique D'utilisation responsable de l'intelligence artificielle

DOMAINE SOCIAL

- Politique de relations avec les parties prenantes
- Politique des droits de l'homme
- Politique de ressources humaines et de prévention des risques professionnels
- Politique d'action sociale
- Politique en matière d'égalité des chances et d'accessibilité

DOMAINE DE L'ENVIRONNEMENT

- Politique environnementale
- Politique de biodiversité
- Politique en matière de changement climatique
- Politique de l'eau
- Politique en matière d'économie circulaire

■ AUTRES POLITIQUES

- Politique Générale de Communication d'ACCIONA
- Politique de composition du Conseil d'Administration
- Politique de rémunération des membres du conseil d'administration d'ACCIONA, S.A.
- Politique en Matière de Protection des Données à Caractère Personnel et de Garantie des Droits numériques à ACCIONA
- Politique de Cybersécurité

- Politique en Matière de Gestion et Conservation Documentaire

1

POLITIQUES DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

DÉVELOPPEMEN
T DURABLE ET
INNOVATION

POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Déclaration d'intention

Ce document tient lieu de politique globale. Il établit les principes-cadres applicables aux autres politiques de développement durable d'ACCIONA.

À travers son engagement pour le développement durable, ACCIONA s'engage pour le progrès social, l'équilibre environnemental et la croissance économique.

ACCIONA est une société globale qui a pour vocation de répondre aux principaux besoins de la société en fournissant des énergies renouvelables, des infrastructures, de l'eau et des services. Grâce à cet engagement visant à mettre le développement durable au centre de ses activités, l'organisation permet de créer de la valeur partagée à long terme pour ses différentes parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

ACCIONA suit les 20 principes du Pacte mondial des Nations unies (Global Compact) en matière de droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption.

L'engagement d'ACCIONA se reflète également à travers sa contribution à la réalisation des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies.

Principes

- **Acteur du changement** – ACCIONA répond à travers sa stratégie de développement durable aux défis globaux et aux tendances qui concernent ses activités, en apportant des solutions aux principaux besoins de la société.
- **Long terme** – Pour ACCIONA, la durabilité est un engagement à long terme permettant de renforcer le principe de force économique et financière.
- **Éthique** – Toutes les relations d'ACCIONA avec des tiers doivent être fondées sur un comportement éthique, honnête, intègre et transparent.
- **Gouvernance** - Chez ACCIONA, les actions en matière de développement durable sont mises en œuvre et dirigées par les plus hautes instances de gouvernance de la Société.
- **Intégration de la durabilité** - Pour ACCIONA, la durabilité doit être présente dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux organisationnels de la Société, cette culture s'appliquant également à ses clients, fournisseurs, partenaires ainsi qu'à l'ensemble de ses parties prenantes.
- **Culture de gestion des risques et des opportunités** – ACCIONA favorise l'intégration des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques et des opportunités au sein de sa stratégie et dans ses prises de décision.
- **Respect des droits fondamentaux de l'homme** – ACCIONA respecte les droits fondamentaux de l'homme internationalement reconnus et contribue à leur protection, dans le but de n'être complice d'aucune forme d'abus ni de violation de ceux-ci.

POLITIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- **Création de valeur pour la société** – ACCIONA cherche à apporter de la valeur dans les zones géographiques où elle opère, à travers notamment le développement de modèles d'affaires qui contribuent au développement social local et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes.
- **Protection de l'environnement** – Afin de réduire l'impact de ses activités, ACCIONA s'inscrit dans une démarche préventive et recherche le plus haut niveau d'efficacité environnementale dans tous les projets qu'elle entreprend.
- **Lutte contre le changement climatique** – ACCIONA a fait de la lutte contre le changement climatique une priorité stratégique, notamment en produisant de l'énergie renouvelable, en promouvant l'efficacité énergétique, en atténuant les effets néfastes du changement climatique et en proposant des mécanismes d'adaptation.
- **Innovation** – ACCIONA encourage l'innovation, qu'elle considère comme l'un des piliers du développement des entreprises, en favorisant la recherche de solutions durables dans les domaines technologiques et opérationnels.
- **Dialogue avec les parties prenantes** – La communication et le dialogue sont la base des relations qu'ACCIONA entretient avec ses parties prenantes. Cela lui permet de connaître leurs besoins et de pouvoir ainsi répondre à leurs attentes.
- **Transparence en matière de communication et d'obligation redditionnelle** – ACCIONA fournit des informations transparentes, exactes et rigoureuses à ses parties prenantes.

POLITIQUE D'INNOVATION

Déclaration d'intention

Chez ACCIONA, l'innovation est une priorité en tant que facteur de différenciation et moteur de changement. Consciente que la compétitivité, l'internationalisation et le développement durable sont liés à l'innovation, ACCIONA s'engage à poursuivre ses efforts en encourageant l'innovation ouverte, notamment en lui consacrant des ressources, afin d'intégrer des solutions d'avant-garde. Elle s'engage également à rechercher en permanence à identifier de nouvelles opportunités, tant technologiques que commerciales, permettant de créer de la valeur et de renforcer les activités existantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Cette approche est mise en pratique à partir des valeurs stratégiques d'excellence, d'innovation, de durabilité et de conformité légale.

Principes

- **Engagement de la Direction, qui encourage l'innovation** – Les activités d'innovation et de recherche sont mises en œuvre par les plus hauts dirigeants, qui consacrent les ressources financières et humaines nécessaires pour qu'elles puissent se développer de manière efficace.
- **Culture de l'innovation** – La culture de l'innovation est mise en avant à travers la communication, mais aussi en encourageant les employés à y participer grâce à des initiatives internes.
- **Société tournée vers l'amélioration continue** – ACCIONA dirige ses efforts vers la création de valeur, le développement de ses activités, la satisfaction de ses clients et la contribution au développement durable.
- **Recherche d'opportunités** – Grâce à une étroite collaboration entre les unités organisationnelles d'innovation et les chefs d'entreprise, en intégrant l'innovation ouverte, mais aussi grâce à l'utilisation de systèmes de transfert de connaissances structurés.
- **Surveillance des impacts, suivi et analyse des résultats** – ACCIONA surveille en permanence son activité d'innovation et de recherche en introduisant des mesures de contrôle, en veillant au respect des exigences applicables et en établissant un processus permettant d'identifier les améliorations à apporter en vue de leur analyse et de leur mise en œuvre.
- **Encourager la collaboration et les partenariats avec des tiers grâce à des accords stratégiques et recherche de synergie.**
- **Promotion de l'innovation scientifique** – participe activement à la promotion du progrès scientifique, aussi bien à travers la communication de ses actions en interne qu'en participant à des événements internationaux avec la communauté scientifique.
- **Protection de la propriété intellectuelle** – ACCIONA encourage la protection de la propriété industrielle et intellectuelle développée dans le cadre de ses activités innovantes et de ses affaires.

2

POLITIQUES DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

DOMAINE
ÉCONOMIQUE ET
BONNE
GOUVERNANCE

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Objectif

La Politique générale en matière de conformité d'ACCIONA a pour objectif, dans le cadre du Code de conduite, de refléter l'engagement d'ACCIONA, S.A. et de son groupe de sociétés (ci-après, « ACCIONA » ou « l'Organisation ») d'agir conformément aux valeurs de durabilité, de transparence, d'honnêteté et d'intégrité. Cet engagement implique non seulement le strict respect de la législation en vigueur dans tous les domaines d'activité, mais aussi la promotion active d'une culture éthique et de la conformité dans l'ensemble de l'Organisation.

Cette politique établit le cadre général du système de conformité réglementaire et éthique d'ACCIONA, en définissant les principes qui guident sa conduite responsable. À cette fin, elle s'aligne sur les principes et les normes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration tripartite de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte mondial des Nations Unies.

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Dans les entités dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Principes

La Politique générale en matière de conformité d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Culture d'éthique et de conformité** – ACCIONA agit à tout moment conformément à la législation en vigueur dans les pays où elle opère et dans le cadre établi par le Code de conduite, en promouvant une culture préventive basée sur le principe de « tolérance zéro » envers des comportements irréguliers et des actes illégaux ou contraires aux réglementations internes et externes du groupe. Cet engagement s'articule, entre autres instruments, à travers le Modèle de prévention des délits et de lutte contre la corruption, qui fait partie du système de conformité d'ACCIONA.
- **Leadership et engagement** – ACCIONA dispose d'un modèle de gouvernance solide, soutenu par des organes et des comités dotés de compétences spécifiques en matière de conformité, y compris la prévention des délits et la lutte contre la corruption. Les administrateurs et les hauts dirigeants des différentes sociétés du groupe jouent un rôle actif et de leadership dans la consolidation d'une culture de la conformité dans leurs sphères d'activité respectives.
- **Intégrité dans les relations avec les parties tierces** – ACCIONA établit et maintient ses relations avec les clients, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les administrations publiques et les autres parties prenantes sur la base de la légalité, de la transparence et de l'éthique professionnelle. L'Organisation dispose de procédures de diligence raisonnable aux fins de connaître, d'évaluer et de gérer les risques qui seraient susceptibles de découler de ses relations avec des parties tierces.

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Mise en œuvre dans l'Organisation

Conformément à son engagement en matière de diligence raisonnable, ACCIONA dispose d'un Modèle de prévention des délits et de lutte contre la corruption (« MPDyA » ou « Modèle »), qui constitue un pilier fondamental du système de conformité de l'Organisation. Ce Modèle fournit un cadre structuré permettant d'identifier, de prévenir, de gérer et d'atténuer les risques en matière d'éthique et de conformité réglementaire auxquels l'Organisation peut être exposée dans le cadre de ses activités.

Les éléments essentiels du MPDyA sont les suivants :

- **Informations documentées :**
 - Code de conduite : il définit les valeurs et les principes qui doivent guider le comportement de tous les administrateurs, cadres supérieurs et employés d'ACCIONA, ainsi que des tiers avec lesquels ACCIONA est en relation.
 - Politiques d'entreprise : elles définissent les lignes directrices et les engagements qui régissent les activités des sociétés qui composent le groupe, ainsi que celles de leurs administrateurs, cadres supérieurs et employés.
 - Règlement interne : il recueille les règles, manuels, instructions, procédures et autres dispositions internes, qu'elles soient exigées par les réglementations sectorielles ou développées à partir des politiques d'entreprise.
- **Fonction conformité :** La Direction de conformité est un département autonome qui, placé sous la supervision de la Commission d'audit et de développement durable, informe régulièrement l'équipe de direction. Cette direction est responsable, sur le plan opérationnel, du déploiement, du suivi, de la révision et de l'amélioration continue du MPDyA.
- **Approche fondée sur les risques :** La conception et le fonctionnement du MPDyA reposent sur l'identification, l'évaluation et le suivi des risques auxquels ACCIONA peut être exposée, dans le but de détecter et d'atténuer de manière préventive les éventuelles violations des réglementations internes et externes auxquelles l'Organisation est soumise.
- **Formation et communication** – ACCIONA promeut des programmes de formation et de communication appropriés destinés aux administrateurs, cadres supérieurs et employés du groupe, ainsi qu'aux tiers avec lesquels elle est en relation, afin de garantir la connaissance, la mise en œuvre et l'application du MPDyA.
- **Supervision du Modèle** – Le MPDyA fait l'objet d'un processus continu de supervision. Les organes chargés de superviser le fonctionnement et le respect du Modèle disposent des ressources, de l'autorité et de l'indépendance nécessaires pour exercer leurs fonctions de manière efficace, objective et proactive.
- **Amélioration continue** – Le MPDyA est régi par le principe de l'amélioration continue, en intégrant les meilleures pratiques conformément aux réglementations applicables et aux normes les plus élevées en matière d'intégrité et de conformité réglementaire.
- **Canal éthique** – ACCIONA dispose d'un système interne d'information, appelé Canal éthique, mis à disposition afin que toute personne puisse communiquer d'éventuelles irrégularités, des manquements ou des comportements survenus dans le cadre des activités d'ACCIONA et contraires à la législation en vigueur, au Code de conduite et/ou aux valeurs éthiques du groupe. Les communications reçues à travers le Canal éthique seront traitées en toute confidentialité et feront l'objet d'un processus d'analyse rigoureux, afin de garantir une réponse appropriée et proportionnée à la nature des faits signalés.

Réponse à la non-conformité

Tout manquement à cette politique peut être communiqué à travers le Canal éthique d'ACCIONA. Les communications reçues concernant d'éventuelles infractions seront dûment analysées et, si elles sont confirmées, les mesures correctives et disciplinaires correspondantes seront prises, sans préjudice des responsabilités légales pouvant découler du système juridique du pays dans lequel l'infraction a été commise.

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Approbation de la politique

Le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. est l'organe responsable de l'approbation des politiques et des stratégies générales de l'Organisation. Dans le cadre de l'exercice de ces responsabilités, le conseil d'administration a approuvé la présente Politique générale en matière de conformité¹ le 13 novembre 2025, sur proposition de la Commission d'audit et de développement durable. Cette politique entrera en vigueur le jour suivant à son approbation

La Politique générale en matière de conformité fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

¹ Cette Politique Générale de Compliance remplace l'ancienne Politique de Prévention des Délits et de Lutte contre la Corruption, approuvée par le Conseil d'Administration de ACCIONA, S.A., en juillet 2021.

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Objectif

La Politique anticorruption d'ACCIONA a pour objectif, conformément aux dispositions du Code de conduite, d'établir l'engagement d'ACCIONA, S.A. et de son groupe de sociétés (ci-après, « ACCIONA » ou « l'Organisation ») de respecter la législation en vigueur, en appliquant une politique de « tolérance zéro » envers la corruption sous toutes ses formes. Cette responsabilité s'étend à toutes les personnes soumises à la présente politique, qui doivent à tout moment adopter un comportement éthique et respectueux du cadre juridique applicable.

En tant que membre du Pacte mondial des Nations unies, ACCIONA soutient et s'engage publiquement à respecter les principes fondamentaux de lutte contre la corruption figurant dans la Convention des Nations unies contre la corruption, ainsi qu'à utiliser le Guide sur le Rapport du Pacte mondial basé sur le Principe 10 de la lutte contre la corruption, en s'engageant à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion ou l'incitation au crime ou au délit, la corruption, les situations de conflit d'intérêts, le trafic d'influence, la falsification de documents, le blanchiment d'argent, l'utilisation d'informations privilégiées et la fraude, ou encore le résultat de toute pratique susmentionnée.

Conformément à cet engagement, la Politique anticorruption d'ACCIONA établit les principes fondamentaux de prévention et de lutte contre toute forme de corruption dans le cadre du développement de ses activités et de ses opérations.

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Dans les entités dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Principes

La Politique anticorruption d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Tolérance zéro contre la corruption** – ACCIONA rejette catégoriquement toute forme de corruption, qu'elle soit active ou passive, dans la sphère publique ou privée, et agit conformément au règlement interne de l'Organisation et à la législation en vigueur dans les juridictions où elle opère.
- **Culture d'intégrité** – Les administrateurs et les professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction, et les parties tierces qui sont en relation avec ACCIONA doivent agir conformément aux principes éthiques énoncés dans le Code de conduite et se conformer à la réglementation anticorruption applicable, les comportements suivants étant strictement interdits :
 - Proposer, remettre, demander ou accepter des pots-de-vin dans le cadre de relations avec des agents de la fonction publique ou des particuliers ;
 - Offrir, donner, demander ou accepter des cadeaux² ou des marques d'hospitalité³ dans le cadre de relations avec des agents de la fonction publique ou tout autre tiers, susceptibles d'affecter l'impartialité de l'une ou l'autre partie, d'influencer une décision commerciale ou d'entraîner une mauvaise exécution du devoir

² Offrir ou recevoir un objet matériel, un service ou un avantage sans contrepartie directe, dans l'intention d'exprimer de la gratitude, de l'estime, par courtoisie, pour une célébration ou toute autre forme de reconnaissance.

³ Les pratiques de courtoisie considérées comme habituelles et acceptables dans les secteurs dans lesquels ACCIONA opère.

professionnel ;

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

- Offrir, donner, demander ou accepter des cadeaux en espèces ou en équivalents ;
- Proposer, remettre, demander ou accepter des paiements de facilitation pour engager ou accélérer des procédures ou formalités administratives ;
- Effectuer au nom d'ACCIONA des contributions politiques dans des conditions n'étant pas expressément autorisées par la législation du pays dans lequel des activités sont menées et par le règlement interne de l'Organisation ;
- Bénéficier d'un traitement de faveur en utilisant le parrainage ou le don en tant que moyen de l'obtenir celui-ci ;
- Établir des relations d'affaires avec des parties tierces sans respecter les obligations minimales en matière de diligence raisonnable liées à toute communication à des tiers.

- **Prévention et gestion des conflits d'intérêts** – Il se produit un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels, familiaux, professionnels ou financiers des membres ou des collaborateurs d'ACCIONA sont contraires aux objectifs ou aux valeurs de l'Organisation et sont ainsi susceptibles de compromettre l'impartialité de la prise de décision ou d'affecter l'intégrité des activités.

ACCIONA apprécie la loyauté de ses employés et respecte leur participation à des activités en dehors de celles de l'Organisation, à condition qu'elles soient menées de manière légale et qu'elles n'entrent pas en conflit avec leurs devoirs en tant qu'employés d'ACCIONA. En cas d'identification d'un conflit d'intérêts existant ou potentiel, les administrateurs et les professionnels de l'Organisation doivent le communiquer de manière proactive à l'organe compétent pour qu'il l'évalue et prenne, le cas échéant, les mesures correspondantes.

Les comportements suivants sont strictement interdits :

- Utiliser les relations et contacts commerciaux obtenus dans le cadre de la relation professionnelle avec ACCIONA à son propre avantage ou à celui d'un tiers ; et
- Utiliser des informations privilégiées liées aux activités de l'Organisation à des fins autres que celles autorisées sur le plan légal ou opérationnel.

- **Engagement éthique dans les relations avec les tiers** – ACCIONA entretient des relations avec les clients, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les administrations publiques et d'autres tiers, fondées sur l'éthique professionnelle conformément aux principes contenus dans la présente politique et au règlement interne qui la développe.

À cet égard, ACCIONA dispose de procédures de diligence raisonnable aux fins de connaître, d'évaluer et de gérer les risques qui seraient susceptibles de découler de ses relations avec des parties tierces, et promeut l'application et la diffusion appropriée de cette politique et des principes éthiques auprès des fournisseurs, des prestataires et des collaborateurs de l'Organisation.

- **Transparence et responsabilité** – Les opérations et les activités d'ACCIONA sont menées selon des principes stricts de transparence, d'intégrité des informations financières et non financières et de contrôle des rapports.

Tous les paiements, dépenses, transactions et cessions d'actifs effectués par ACCIONA sont correctement enregistrés et comptabilisés conformément à la législation applicable et donnent une image fidèle des activités des sociétés du groupe. La présentation de fausses informations financières de l'Organisation, ainsi que tout autre comportement visant à dissimuler des paiements indus, des pots-de-vin ou d'autres pratiques frauduleuses contraires à la présente politique et au règlement interne qui la développe, sont strictement interdits.

- **Contrôle interne et supervision** – ACCIONA dispose d'une Direction de l'audit interne exclusivement dédiée à ces missions, dont la fonction principale est de garantir à la Commission d'audit et de développement durable et au conseil d'administration l'existence, l'efficacité et l'efficience de systèmes de contrôle interne adéquats des principaux processus opérationnels et de soutien, en contribuant ainsi à la réalisation des objectifs de l'Organisation.

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Mise en œuvre dans l'Organisation

Conformément à son engagement en matière de diligence raisonnable, ACCIONA dispose d'un Modèle de prévention des délits et de lutte contre la corruption dont l'objectif est de promouvoir une culture d'éthique et de conformité, en établissant à cette fin des paramètres de conduite ainsi que des mécanismes pour détecter, prévenir et, le cas échéant, atténuer les risques potentiels, y compris ceux liés à la corruption.

Les éléments essentiels de ce Modèle sont énoncés dans la Politique générale de conformité, ce document étant mis à disposition dans le Livre blanc des politiques d'ACCIONA.

Réponse à la non-conformité

Tout manquement à cette politique peut être communiqué à travers le Canal éthique d'ACCIONA. Les communications reçues concernant d'éventuelles infractions seront dûment analysées et, si elles sont confirmées, les mesures correctives et disciplinaires correspondantes seront prises, sans préjudice des responsabilités légales pouvant découler du système juridique du pays dans lequel l'infraction a été commise.

ACCIONA coopérera avec les organismes et les autorités publics dans le cadre d'enquêtes sur d'éventuels comportements irréguliers lorsqu'ils affecteraient les activités de l'Organisation ou ses professionnels.

Réexamen et approbation de la politique

Le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. est l'organe responsable de l'approbation des politiques et des stratégies générales de l'Organisation. Dans le cadre de l'exercice de ces responsabilités, le conseil d'administration a approuvé la mise à jour⁴ de la Politique anticorruption le 13 novembre 2025, sur proposition de la Commission d'audit et de développement durable. Cette politique entrera en vigueur le jour suivant à son approbation.

La Politique anticorruption fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

⁴ L'édition initiale de cette politique a été approuvée par le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. le 19 avril 2018.

POLITIQUE ANTITRUST

Objectif

La Politique antitrust d'ACCIONA a pour objectif, conformément au Code de conduite, d'établir les principes de conduite qui doivent guider ACCIONA, S.A. et son groupe de sociétés (ci-après, « ACCIONA » ou « l'Organisation ») lorsqu'ils entrent en concurrence sur le marché et établissent des relations avec des tiers. Cet engagement fait partie de la culture d'éthique et de conformité d'ACCIONA et reflète sa volonté d'agir de manière juste, honnête et dans le strict respect des lois et réglementations relatives à la libre concurrence applicables dans les pays où elle développe ses activités.

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Dans les entités dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes

Principes

La Politique antitrust d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Tolérance zéro contre les comportements irréguliers** – ACCIONA rejette catégoriquement tout comportement visant à obtenir de manière illégale ou déloyale un avantage face à ses concurrents, et mène en tout temps ses activités conformément à des principes d'éthique et d'intégrité.
- **Adaptation au contexte local** – Les activités commerciales d'ACCIONA s'adaptent aux particularités juridiques et concurrentielles de chaque marché où elle opère. À cette fin, elle adopte les mesures nécessaires afin de garantir le respect de la réglementation et des principes de concurrence applicables dans chaque juridiction.
- **Concurrence basée sur le mérite** – ACCIONA entre en concurrence sur le marché de manière honnête, guidée par les principes de durabilité, d'innovation et d'amélioration continue. L'Organisation promeut une concurrence basée sur l'excellence professionnelle, le respect de ses concurrents et le ferme engagement d'offrir à ses clients des solutions à haute valeur ajoutée, efficaces et responsables.
- **Concurrence loyale** – ACCIONA rejette toute pratique de concurrence déloyale telle que la vente à perte, le détournement de clientèle, la diffusion de fausses informations sur un concurrent, la tromperie ou l'imitation. Elle s'oppose également à tout comportement impliquant d'utiliser son positionnement sur le marché pour porter injustement préjudice à ses concurrents ou à ses clients.
- **Rejet des comportements collusoires** – ACCIONA rejette tout accord entre entreprises ainsi que toute décision d'associations d'entreprises ou pratique concertée ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la libre concurrence sur le marché. En particulier, elle désapprouve les comportements qui visent ou consistent à fixer les prix, à limiter la production, à partager les marchés, à échanger des informations commerciales sensibles, à manipuler les appels d'offres ou à tenter de fixer les conditions de travail, y compris les salaires, entre des entreprises dans le but de limiter la concurrence sur le marché de l'emploi.

POLITIQUE ANTITRUST

Mise en œuvre dans l'Organisation

Conformément à son engagement en matière de diligence raisonnable, ACCIONA dispose d'un Modèle de prévention des délits et de lutte contre la corruption dont l'objectif est de promouvoir une culture d'éthique et de conformité, en établissant à cette fin des paramètres de conduite ainsi que des mécanismes pour détecter, prévenir et, le cas échéant, atténuer les risques potentiels, y compris ceux liés à la corruption.

Les éléments essentiels de ce Modèle sont énoncés dans la Politique générale de conformité, ce document étant mis à disposition dans le Livre blanc des politiques d'ACCIONA.

Réponse à la non-conformité

Tout manquement à cette politique peut être communiqué à travers le Canal éthique d'ACCIONA. Les communications reçues concernant d'éventuelles infractions seront dûment analysées et, si elles sont confirmées, les mesures correctives et disciplinaires correspondantes seront prises, sans préjudice des responsabilités légales pouvant découler du système juridique du pays dans lequel l'infraction a été commise.

ACCIONA coopérera avec les organismes et les autorités publics dans le cadre d'enquêtes sur d'éventuels comportements irréguliers lorsqu'ils affecteraient les activités de l'Organisation ou ses professionnels.

Réexamen et approbation de la politique

Le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. est l'organe responsable de l'approbation des politiques et des stratégies générales de l'Organisation. Dans le cadre de l'exercice de ces responsabilités, le conseil d'administration a approuvé la mise à jour⁵ de la présente Politique antitrust le 13 novembre 2025, sur proposition de la Commission d'audit et de développement durable. Cette politique entrera en vigueur le jour suivant à son approbation.

La Politique antitrust fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

⁵ L'édition initiale de cette politique a été approuvée par le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. le 19 avril 2018.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

Objectif

La Politique de fonctionnement du Canal éthique a pour objectif, conformément aux dispositions du Code de conduite, d'établir les principes essentiels qui régissent la gestion des communications du Canal éthique d'ACCIONA, S.A. et de son groupe de sociétés (ci-après, « ACCIONA » ou « l'Organisation »). Cette politique intègre également la procédure de gestion des communications reçues par le biais du Canal éthique.

Le Canal éthique est le système mis par ACCIONA à disposition de toute personne souhaitant signaler à la Commission du Code de conduite toute éventuelle et/ou potentielle irrégularité, manquement ou comportement qui se produirait dans le cadre des activités de l'Organisation et contraire à la législation en vigueur, au Code de conduite et/ou aux valeurs éthiques du groupe, conformément à la réglementation applicable dans les juridictions où il opère.

Les particularités et spécificités découlant de chaque réglementation locale sont consignées dans l'Annexe de la présente politique.

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Les entités du groupe qui, compte tenu de leurs particularités légales, réglementaires ou commerciales, peuvent avoir besoin de leur propre Canal éthique⁶ doivent les articuler en garantissant le respect des principes de base contenus dans la présente politique.

Dans les entités dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Principes

La Politique de fonctionnement du Canal éthique d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Accessibilité** – Le Canal éthique est conçu pour être accessible à toute personne souhaitant communiquer une éventuelle et/ou potentielle irrégularité ou manquement conformément aux dispositions de la présente politique. Il est disponible en plusieurs langues afin de garantir sa compréhension de la part de tous les utilisateurs, quelle que soit leur situation géographique, et de permettre des communications rapides, claires et sûres.
- **Absence de représailles** – Les lanceurs d'alerte qui communiquent de bonne foi une éventuelle et/ou potentielle irrégularité ne pourront pas être sanctionnés ni ne subiront aucune conséquence négative ou de représailles du fait d'avoir formulé la communication.

Cette garantie d'absence de représailles s'étend aux personnes liées au lanceur d'alerte, à savoir (i) les personnes physiques qui, au sein de l'organisation dans laquelle le lanceur d'alerte fournit ses services, l'aide dans le processus ; (ii) les personnes physiques qui sont liées au lanceur d'alerte et qui peuvent subir des représailles, telles que des collègues ou des membres de la famille du lanceur d'alerte ; et (iii) les personnes

⁶ Le sous-groupe d'entités dirigé par Corporación ACCIONA Energías Renovables, S.A. (conjointement avec ses filiales, « ACCIONA Energía ») dispose de politiques et de procédures spécifiques à ces effets.

morales pour lesquelles le lanceur d'alerte travaille ou avec lesquelles il entretient un quelconque autre type de relation dans un contexte professionnel ou dans lesquelles il détient une participation importante.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

De même, l'interdiction de représailles s'étend aux témoins qui apportent leur coopération lors de l'enquête sur les faits communiqués.

Sont expressément exclues de ladite protection les personnes qui communiqueraient ou révéleraient :

- Des informations figurant dans des communications dont le traitement n'a pas été accepté.
 - Des informations liées à des réclamations portant sur des questions de nature interpersonnelle qui n'impliqueraient pas de manquement et/ou feraient partie de la sphère strictement personnelle et privée entre les personnes concernées.
 - Des informations qui seraient déjà totalement disponibles au public ou qui constitueraient de simples rumeurs.
 - Des informations qui ne seraient pas suffisamment étayées (par exemple, des informations génériques ou imprécises).
- **Bonne foi** – Les communications doivent être effectuées de manière responsable, honnête et fondée. Les communications effectuées en pleine connaissance de leur fausseté ou avec un mépris téméraire envers la vérité, ainsi que celles portant sur des informations obtenues de manière illicite, sont strictement interdites.
 - **Confidentialité** – En règle générale, la stricte confidentialité des communications reçues et de l'enquête menée est garantie, de sorte que seules les personnes qui participent directement ou indirectement au processus d'analyse, d'instruction éventuelle ou de résolution ont accès à leur contenu.

En particulier, la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte fait l'objet d'une protection spéciale. L'organe responsable de la gestion des communications et toutes les personnes concernées par le processus, que ce soit en tant que lanceur d'alerte, responsable de l'enquête interne ou externe, témoin, collaborateur ou lors de l'exercice de tout autre rôle lié à l'analyse, à l'enquête ou à la mise en œuvre des résultats, sont tenus de préserver strictement la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et de toute information obtenue dans le cadre de la communication.

Dans le cas où une communication serait reçue par une voie autre que le Canal éthique ou adressée à des membres du personnel d'ACCIONA non autorisés à la traiter, le récepteur des informations est également tenu au même devoir de confidentialité et devra remettre immédiatement la communication à travers le Canal éthique.

Afin de préserver l'identité du lanceur d'alerte et d'éviter d'éventuelles représailles, les personnes faisant l'objet de l'enquête (également appelées « personnes concernées par la communication ») n'auront pas accès à la communication ni aux données qui permettraient d'identifier le lanceur d'alerte.

Nonobstant ce qui précède, l'identité du lanceur d'alerte pourra être communiquée à l'autorité judiciaire, au ministère public ou à l'autorité administrative compétente dans le cadre d'une procédure d'enquête pénale, disciplinaire ou de sanction. Dans un tel cas, le lanceur d'alerte en sera informé au préalable, excepté si cette information est susceptible de compromettre l'enquête ou la procédure administrative ou judiciaire.

- **Devoir de signalement et de collaboration** – Toutes les personnes soumises au Code de conduite sont tenues de communiquer immédiatement toute éventuelle et/ou potentielle irrégularité, manquement ou comportement qui se produirait dans le cadre des activités de l'Organisation et qui enfreindrait le cadre juridique en vigueur, le Code de conduite et/ou les valeurs éthiques du groupe, conformément à la réglementation applicable (y compris les activités menées dans le cadre d'un groupement momentané d'entreprises ou de toute autre forme d'association d'entreprises dans laquelle des entités d'ACCIONA détiennent une participation). Sans préjudice de ce qui précède, l'Annexe identifie de manière plus détaillée, par juridiction, les questions faisant l'objet d'une communication.

Toutes les personnes soumises au Code de conduite qui ne sont pas concernées par la communication sont tenues de coopérer à l'enquête sur la communication.

- **Diligence dans la gestion** – Toutes les communications sont gérées par la Commission du code de conduite de manière rigoureuse et dans le respect des délais fixés par les réglementations internes et externes applicables ainsi que des principes énoncés dans la présente politique.

- **Impartialité et objectivité** – La Commission du code de conduite veille à ce qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts, réel ou potentiel, lors de la gestion des communications.

▪

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

- **Respect des droits de toutes les parties concernées** – La Commission du code de conduite veille à ce que les droits fondamentaux de toutes les personnes concernées soient respectés.
- **Respect de l'anonymat** – La présentation de communications anonymes est autorisée. Une quelconque action ou omission visant à déterminer ou révéler l'identité du lanceur d'alerte est strictement interdite lorsque ce dernier choisirait de conserver l'anonymat.

ACCIONA encourage cependant les lanceurs d'alerte à s'identifier car, à titre général, cela facilite le traitement de la communication. Toutefois, si l'anonymat compromet le déroulement approprié de l'enquête ou le respect de la procédure et de ses garanties, le lanceur d'alerte en est informé et peut décider de révéler son identité ou de la garder confidentielle. Si l'anonymat est choisi et s'il n'est pas possible d'obtenir les informations qui permettraient de poursuivre l'enquête, la communication pourra être classée.

- **Responsabilité et régime disciplinaire** – Le non-respect des dispositions de la présente politique peut entraîner l'application des mesures disciplinaires correspondantes, sans préjudice de toute responsabilité juridique pouvant découler du système juridique du pays dans lequel la violation a été commise.

Mise en œuvre dans l'Organisation

Organe responsable de la gestion du Canal éthique

La Commission du code de conduite d'ACCIONA (« la Commission ») est l'organe responsable de la gestion du système interne d'information, à savoir du Canal éthique.

La Commission est composée de cadres supérieurs particulièrement compétents en matière d'organisation et de questions liées à l'éthique et à la conformité. Les pouvoirs de gestion du système interne d'information, dans les conditions prévues par la réglementation applicable, ont été délégués à la personne qui occupe la présidence de la Commission, laquelle exerce ce mandat en toute indépendance et avec des ressources suffisantes.

La Commission informe régulièrement la Commission d'audit et de développement durable sur le fonctionnement du Canal éthique, notamment sur le nombre, l'origine et la typologie des communications reçues, les résultats des enquêtes et les propositions d'action.

La Commission dispose d'un règlement intérieur régissant son fonctionnement.

Procédure de gestion des communications

- **Voies de formulation d'une communication à travers le Canal éthique**

Les voies mises à disposition pour effectuer une communication à travers le Canal éthique sont les suivantes :

- **Par écrit :**

- À travers le formulaire du Canal éthique publié sur le site web et sur l'intranet <http://canaletico.acciona.com>.
- Par courrier postal, à l'attention de la Commission, à l'adresse suivante : Avenida de la Gran Vía de Hortaleza 3, 28033 Madrid (Espagne).

- **Verbalement :**

- Par messagerie vocale, en joignant le fichier au formulaire du Canal éthique. Dans ce cas le lanceur d'alerte accepte l'enregistrement et/ou la transcription de sa communication verbale.
- Lors d'une réunion en face à face, par vidéoconférence ou par téléphone avec un représentant de la Commission, sur demande préalable du lanceur d'alerte. Cette réunion, indépendamment du format (en face à face, télématique ou par voie téléphonique) devra être tenue dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de sa demande. Le cas échéant, le lanceur d'alerte sera averti que la communication va être enregistrée et sera informé du traitement de ses données à caractère personnel, conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016 et à la

législation locale applicable. Les autres membres de la Commission seront informés de la tenue de cette réunion, sauf en cas de conflit d'intérêts de l'un d'entre eux. Pour autant que l'objectif de l'enquête n'en soit pas compromis, le contenu de la communication sera transféré au Canal éthique en vue d'un enregistrement approprié.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

Les communications verbales devront être documentées (i) au moyen de l'enregistrement de la conversation sous un format sécurisé, durable et accessible ; ou, le cas échéant, (ii) à travers la transcription ultérieure complète et exacte de l'enregistrement de la conversation. Sans préjudice des droits qui lui sont reconnus conformément à la réglementation relative à la protection des données, la possibilité de vérifier, de rectifier et d'accepter, au moyen de sa signature, la transcription de la conversation sera proposée au lanceur d'alerte.

Les communications pourront être effectuées dans l'une des langues officielles des juridictions où ACCIONA mène ses activités.

Dans sa communication le lanceur d'alerte pourra indiquer un domicile, une adresse de courrier électronique ou tout autre moyen sûr aux effets de recevoir des notifications. Dans un délai maximum de sept (7) jours calendaires à compter de la réception de la communication, un accusé de réception lui sera envoyé par la voie qu'il aura indiquée.

La Commission pourra contacter le lanceur d'alerte et lui demander des informations complémentaires.

■ Admission de la communication en vue de son traitement

La Commission examinera et évaluera dans les meilleurs délais le contenu des communications reçues, en se prononçant sur :

- **Classification préliminaire.** La nature de la communication sera déterminée, la Commission pouvant compter avec l'aide de professionnels tiers agissant en tant que pré-enquêteurs.
- **Admission de la communication en vue de son traitement.** Une décision sera prise quant à l'ouverture du dossier et à l'adoption de mesures d'enquête.
- **Lorsque le contenu de la communication n'entrerait pas dans le champ d'application du Canal éthique, elle sera classée et, le cas échéant, transmise à travers les voies appropriées. Dans la mesure du possible, le lanceur d'alerte en sera informé. Les motifs suivants pourront également entraîner le classement de la communication :**
 - Inadéquation temporelle de la communication.
 - Lorsque la situation du lanceur d'alerte ou des personnes auxquelles la communication se réfère et son contenu pourraient impliquer une utilisation instrumentale ou abusive du Canal.
 - La communication de faits invraisemblables, non pertinents ou génériques et imprécis.
 - Lorsque la communication porterait sur des faits déjà recueillis dans une communication préalable et ne contiendrait pas de nouvelles informations significatives justifiant son traitement.

■ Enquête

Dans le cas où la communication serait admise en vue de son traitement, un enquêteur sera désigné en évitant d'éventuelles situations de conflit d'intérêts.

L'enquêteur gèrera la mise en œuvre de toutes les mesures d'enquête pertinentes pour clarifier les faits. Ces mesures peuvent inclure ce qui suit :

- La réalisation d'entretiens avec le lanceur d'alerte, la personne visée par la communication et/ou toute autre personne susceptible d'être concernée ;
- La demande et la collecte de toutes les informations ou de la documentation jugées nécessaires, tant sur des personnes faisant partie d'ACCIONA que sur des tiers ;
- La demande, selon des critères de proportionnalité, de l'appui d'experts externes pour mener l'enquête, qui agiront sous la supervision et la coordination de la Commission et, en tout état de cause, dans le respect des principes de confidentialité ;
- L'accès, le cas échéant, aux systèmes et dispositifs informatiques qu'ACCIONA met à la disposition de ses employés (par exemple, ordinateurs de bureau et portables, dispositifs de stockage, téléphonie mobile,

etc.), y compris les courriers électroniques envoyés ou reçus par le biais de l'adresse électronique de l'entreprise, à condition que cet accès soit strictement nécessaire à l'enquête sur les faits communiqués, qu'il soit effectué conformément aux principes d'adéquation, de nécessité et de proportionnalité, et qu'à tout moment les exigences établies dans les réglementations applicables en matière de protection des données et des droits fondamentaux soient respectées ; et

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

- Toute autre mesure que l'enquêteur jugerait pertinente aux fins d'une vérification appropriée des faits, à condition qu'elle soit proportionnée et conforme à la réglementation applicable.

Si les faits qui font l'objet de l'enquête sont déjà soumis à enquête par une autorité compétente, l'enquêteur tiendra compte de cette situation au moment d'évaluer l'opportunité de mettre en œuvre les mesures d'enquête prévues dans cette section.

■ **Droits et obligations des personnes concernées par l'enquête**

○ **Droits et devoirs du lanceur d'alerte :**

- Droit d'être informé, dans la mesure du possible et lorsque la confidentialité du processus n'en est pas compromise, de l'ouverture ou non d'une enquête découlant de sa communication.
- Droit à la confidentialité de son identité et de celle de tout tiers mentionné dans la communication ainsi que des informations transmises.
- Droit à une protection contre les représailles, pour autant que la communication soit effectuée de bonne foi.
- Droit à des mesures de soutien et à des conseils appropriés.
- Droit de connaître l'état d'avancement de l'enquête et, dans la mesure du possible, le résultat de l'enquête.
- Devoir d'agir de bonne foi et d'avoir des motifs raisonnables de croire que les informations communiquées sont véridiques au moment de la communication.
- Devoir de coopérer au développement de l'enquête.
- Devoir de consulter et de répondre avec diligence aux notifications reçues à travers le Canal éthique.
- Devoir de préserver la confidentialité relative à l'existence de l'enquête et à son contenu.
- Devoir de s'abstenir de détruire ou d'effacer des informations et/ou de la documentation, du type que ce soit, pouvant avoir un rapport avec l'objet de l'enquête.

○ **Droits et obligations de la personne concernée par la communication :**

- Droit d'être entendue par l'enquêteur et d'être informée brièvement sur l'exposé des faits soumis à enquête, sans qu'en aucun cas des informations permettant d'identifier le lanceur d'alerte soient révélées.
- Droit à la présomption d'innocence et droit à l'honneur, son identité ainsi que l'existence de la procédure étant préservées face à toute personne étrangère à l'enquête, la confidentialité de la procédure étant garantie.
- Droit de défense, en pouvant comparaître assistée par un avocat, si elle le souhaite et à ses frais.
- Droit de présenter des observations par écrit au cours de l'enquête.
- Droit d'être informée des résultats de l'enquête pour autant que des mesures la concernant en découlent.
- Devoir de se présenter devant l'enquêteur lorsque cela lui serait demandé, étant entendu qu'en cas contraire elle renonce à son droit de formuler des observations dans le cadre de l'enquête.
- Devoir de préserver la confidentialité quant à l'existence et au contenu de l'enquête, sauf pour ce qui a trait à son droit légitime de défense.
- Devoir de s'abstenir de réaliser une quelconque action visant à identifier la personne qui a lancé l'alerte ainsi que d'adopter une quelconque mesure de représailles ou un comportement préjudiciable.
- Devoir de s'abstenir de détruire ou d'effacer des informations et/ou de la documentation, du type que ce soit, pouvant avoir un rapport avec l'objet de l'enquête.

○ **Droits et obligations des autres personnes coopérant à l'enquête :**

Toutes les personnes soumises au Code de conduite d'ACCIONA ont le devoir de coopérer à l'enquête sur les communications. En particulier, selon ce qui serait pertinent conformément à la réglementation applicable, ces personnes ont les droits et obligations suivants :

- Droit de recevoir un bref contexte de l'enquête dans la mesure où cela serait pertinent.
- Devoir de se présenter devant l'enquêteur, si cela leur est demandé, en répondant avec diligence et de bonne foi à toutes les demandes d'information ou de documentation formulées par l'enquêteur.
- Devoir de préserver la confidentialité quant à l'existence de l'enquête, aux personnes qu'elle concerne et aux faits auxquels elle se rapporte.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

- Devoir de s'abstenir de détruire ou d'effacer des informations et/ou de la documentation, du type que ce soit, pouvant avoir un rapport avec l'objet de l'enquête.
- Devoir de se présenter devant les autorités compétentes lorsque cela leur serait demandé dans le cadre d'une procédure judiciaire ou administrative découlant de l'enquête.

■ Conclusion de l'enquête

À l'issue de l'enquête sur les faits communiqués, l'enquêteur soumet à la Commission un rapport d'enquête incluant les mesures adoptées et les conclusions tirées.

La Commission analyse ce rapport et, le cas échéant, après avoir anonymisé les données à caractère personnel correspondantes, le transmet au département compétent en la matière. Ce département évalue les informations reçues et, sur la base de ces informations, adopte les mesures qu'il jugera appropriées et les communiquera par la suite à la Commission.

Le lanceur d'alerte et la personne concernée par la communication recevront, le cas échéant, les informations correspondantes sur les résultats de l'enquête.

■ Délais

À titre général, le traitement d'une enquête sera effectué dans un délai de deux (2) mois, exception faite des cas particulièrement complexes. Dans de tels cas, la procédure d'enquête pourra se prolonger jusqu'à un maximum de quatre (4) autres mois supplémentaires. Ces délais seront ajustés en fonction de la réglementation locale applicable.

Traitement des données à caractère personnel liées à l'utilisation du Canal éthique

■ Responsable du traitement et délégué à la protection des données

ACCIONA, S.A., titulaire du CIF A08001851, domiciliée à Avenida de la Gran Vía de Hortaleza, 3, 28033 Madrid, Espagne (pour contacter le délégué à la protection des données, s'adresser à protecciondedatos@acciona.com), et les différentes entités d'ACCIONA au sujet desquelles les faits sont communiqués et avec lesquelles les personnes concernées ont une relation directe, seront considérées comme responsables du traitement des données à caractère personnel découlant de l'utilisation du système interne d'information (Canal éthique) et de la mise en œuvre des mesures d'enquête, conformément à la présente politique et aux dispositions de la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel. La liste des entités d'ACCIONA peut être consultée à tout moment sur <https://www.acciona.com/es/accionistas-inversores/informacion-financiera/cuentas-anuales/>.

■ Catégories de Données à caractère personnel et origine des données

Les données à caractère personnel qui seront traitées dans le champ d'application du Canal éthique seront les données d'identification, de contact, économiques, professionnelles et de travail et, dans certains cas, des données sensibles ou appartenant à des catégories spéciales ainsi que toute autre donnée découlant de l'utilisation et du fonctionnement du Canal éthique.

Les données à caractère personnel traitées dans le champ d'application du Canal éthique seront celles directement fournies par les personnes concernées par la communication, à savoir le lanceur d'alerte, la ou les personnes faisant l'objet d'une enquête ou les tiers auxquels des informations seraient demandées dans le champ d'application du Canal éthique.

■ Transferts internationaux

Lorsqu'il serait nécessaire de procéder à des transferts internationaux de données, ces transferts seront effectués dans le respect des garanties exigées par la réglementation applicable relative à la protection des données.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

■ Information sur le traitement des Données à caractère personnel (finalités, bases légales et durées de conservation)

a) Gestion du système interne d'information et de conservation des données dans le système

Les Données à caractère personnel seront traitées dans le but d'analyser la communication et de décider de son acceptation ou non-acceptation ; ce traitement des données sera effectué en se basant sur les obligations légales d'ACCIONA ou, le cas échéant, sur l'intérêt public conformément à la législation applicable.

Les données à caractère personnel ne seront traitées que dans le canal de réception des communications pendant le temps nécessaire à l'adoption d'une décision quant à leur acceptation et ne seront pas communiquées à des tiers, excepté lorsque cela serait nécessaire en vue du fonctionnement correct du système ou de l'adoption d'une décision quant à l'acceptation du traitement d'une communication.

À la suite de l'adoption d'une décision quant à l'acceptation ou la non-acceptation de la communication, les Données à caractère personnel seront supprimées du canal de réception des communications et, en tout état de cause, si aucune décision n'a été adoptée à ce sujet, lorsque trois (3) mois se seront écoulés depuis son enregistrement. Toutefois, des informations limitées pourront être conservées pendant plus de temps dans le but de maintenir une preuve du fonctionnement du système.

b) Procédure de l'enquête interne et conservation ultérieure des données

Dans le cas où le traitement d'une communication serait accepté, les Données à caractère personnel pourront être traitées en dehors du canal de réception des communications par l'équipe responsable de l'enquête, la finalité de cela étant de mener l'enquête interne pertinente.

Les données à caractère personnel seront traitées pendant le temps nécessaire pour mener l'enquête et se conformer aux obligations légales applicables ; elles ne seront communiquées à des tiers que lorsque cela serait approprié pour mener l'enquête (par exemple, des conseillers externes), en vue de l'adoption ultérieure des mesures correctives correspondantes (par exemple, le responsable des Ressources humaines, lorsqu'il y aurait lieu d'adopter des mesures disciplinaires à l'encontre d'un travailleur), ou à la suite d'une injonction judiciaire ou de l'autorité compétente.

Lorsque l'enquête aura pris fin, les Données à caractère personnel seront conservées pendant le temps nécessaire pour adopter et exécuter les mesures correspondantes et, à la suite de cela, pendant la durée maximale de prescription de toute action légale ou contractuelle. Dans le cas où aucune mesure ne serait adoptée, les Données à caractère personnel seront supprimées et bloquées pendant une durée maximale de trois (3) ans, excepté lorsque leur conservation serait nécessaire pour répondre à des responsabilités légales ou contractuelles conformément à la réglementation applicable pendant la durée de prescription. Les données ne seront en aucun cas conservées pendant une période supérieure à dix (10) ans.

Exercice de droits en matière de protection des données à caractère personnel

Les personnes concernées pourront s'adresser au Délégué à la protection des données via l'adresse de courrier électronique protecciondedatos@acciona.com, aux effets d'exercer leurs droits d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement, de portabilité, de limitation ou tout autre droit reconnu par la réglementation relatif aux données figurant dans le dossier correspondant, selon les conditions prévues dans la législation applicable. Lorsque la personne à laquelle les faits seraient attribués, ou tout autre tiers, exercerait son droit d'accès, les données d'identification du lanceur d'alerte ne lui seront pas communiquées.

Les personnes concernées peuvent également formuler une réclamation auprès de l'autorité compétente en matière de protection des données, en Espagne, l'Agence espagnole de protection des données (<https://www.aepd.es>).

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

Formation et diffusion

Le contenu de la présente politique sera inclus parmi les matières de formation liées au plan de formation sur la prévention des risques pénaux d'ACCIONA ainsi que parmi les actions de diffusion supplémentaires qui à tout moment seraient déterminées.

La Politique de fonctionnement du Canal éthique fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Approbation de la politique

Le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. est l'organe responsable de l'approbation des politiques et des stratégies générales de l'Organisation. Dans le cadre de l'exercice de ces responsabilités, le conseil d'administration a approuvé la mise à jour⁷ de la Politique de fonctionnement du Canal éthique le 13 novembre 2025, sur proposition de la Commission d'audit et de développement durable. Cette politique entrera en vigueur le jour suivant à son approbation

La Politique de fonctionnement du Canal éthique fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

⁷ La présente politique a été approuvée par le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. le 10 mai 2023, après la consultation correspondante des représentants légaux des travailleurs, et par la suite mise à jour le 14 novembre 2024.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

Annexe

Les particularités applicables au niveau local, conformément à la réglementation en vigueur, figurent ci-après.

Espagne :

▪ Réglementation applicable

Loi 2/2023 du 20 février 2023 portant réglementation de la protection des personnes qui signalent des infractions à la réglementation et sur la lutte contre la corruption (la « Loi sur la protection du lanceur d'alerte »).

▪ Champ d'application du Canal éthique

Le Canal éthique est la voie préférentielle et appropriée pour transmettre des informations dans les cas suivants :

▪ Infractions à la Loi sur la protection du lanceur d'alerte :

- Faits ou comportements susceptibles d'avoir des conséquences pénales.
- Infractions administratives graves ou très graves.
- Infractions au droit du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, y compris tout comportement qui impliquerait ou serait susceptible d'impliquer des situations de harcèlement au travail et/ou de harcèlement sexuel.
- Infractions au droit de l'Union européenne conformément aux dispositions de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil.
- En outre, tout autre manquement ou atteinte aux principes et valeurs ou aux règles internes d'ACCIONA, telles que le Code de conduite, et/ou tout autre type d'irrégularité susceptible d'engager la responsabilité d'ACCIONA.

Les communications qui ne seraient pas liées aux catégories susmentionnées ne bénéficieront pas des mesures de protection prévues par la Loi sur la protection du lanceur d'alerte.

▪ Responsable du système interne d'information

L'organe d'administration d'ACCIONA, S.A. a désigné la Commission du code de conduite en tant que responsable du système interne d'information, conformément à la Loi sur la protection du lanceur d'alerte.

Conformément aux dispositions de l'article 8.3 de la Loi sur la protection du lanceur d'alerte, la composition de la Commission du code de conduite sera notifiée à l'Autorité indépendante de protection du lanceur d'alerte ou, le cas échéant, aux autorités ou organismes compétents des communautés autonomes espagnoles dans lesquelles ACCIONA développe ses activités.

▪ Canal éthique et obligations en matière de prévention du blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (PBC/FT)

En ce qui concerne les communications concernant des entités d'ACCIONA soumises aux obligations visées dans la loi 10/2010 du 28 avril 2010, sur la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, la Commission du code de Conduite doit informer immédiatement les organes de contrôle interne de ces entités de toute communication contenant d'éventuels indices de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme. Elle doit également fournir toute autre information nécessaire pour que ces entités puissent se conformer correctement à leurs obligations légales dans ce domaine.

Les organes de contrôle interne ou les unités techniques des entités d'ACCIONA soumises aux obligations visées dans la loi 10/2010 sur la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme sont tenues de respecter le devoir de non-divulgaration prévu à l'article 24 de cette loi.

POLITIQUE DE FONCTIONNEMENT DU CANAL ÉTHIQUE

- **Canaux externes de communication**

La Loi sur la protection du lanceur d'alerte prévoit également des canaux externes auprès de l'Autorité indépendante de protection du lanceur d'alerte et des autorités ou organismes compétents des communautés autonomes espagnoles. Le lanceur d'alerte peut également s'adresser aux autres autorités éventuellement compétentes selon la nature du manquement dont il s'agirait⁸.

- **Communication éventuelle au ministère public**

Conformément aux dispositions de l'article 9.2.j) de la Loi sur la protection du lanceur d'alerte, l'on doit transmettre « les informations au ministère public immédiatement lorsqu'il existerait des indices que les faits pourraient être constitutifs d'un délit. Dans le cas où les faits porteraient atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne, elles seront transmises au parquet européen ».

La Commission du code de conduite évaluera l'opportunité de cette communication, en tenant compte des circonstances du cas spécifique et en coordination avec le reste de la réglementation applicable ainsi qu'avec les droits et garanties qui seraient susceptibles d'être affectés.

⁸ En Espagne le lanceur d'alerte peut ainsi s'adresser, entre autres, à la Commission nationale des marchés et de la concurrence (CNMC), à l'Agence nationale d'administration fiscale (AEAT), à la Commission nationale du marché des valeurs (CNMV), à l'Agence espagnole de protection des données (AEPD) ou à d'autres autorités compétentes, y compris les autorités de l'Union européenne.

POLITIQUE DE CONTRÔLE ET DE GESTION DES RISQUES

Déclaration d'intention

Le Conseil d'Administration d'ACCIONA encourage le processus de gestion des risques dans le but d'identifier et d'évaluer les événements susceptibles de porter atteinte à la Société, de les gérer en fonction des seuils de tolérance acceptés et de fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation des objectifs.

La Politique de contrôle et de gestion des risques vise à orienter et à diriger l'ensemble des actions organisationnelles, stratégiques et opérationnelles permettant au Conseil d'Administration de définir précisément le niveau de risque acceptable, afin que les personnes en charge de la gestion des différentes branches d'activité puissent optimiser la rentabilité de l'entreprise, gérer au mieux la préservation ou l'augmentation de son patrimoine et de ses fonds propres et s'assurer de leur réalisation au-delà de certains niveaux, évitant ainsi que des événements incertains et futurs puissent avoir un impact négatif sur la réalisation des objectifs.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Elle couvre l'ensemble des risques liés aux activités développées par les différentes branches d'ACCIONA dans toutes les zones géographiques dans lesquelles elle exerce son activité et s'applique à toutes les sociétés appartenant au Groupe ACCIONA et dans lesquelles elle exerce un contrôle effectif.

Par ailleurs, dans les entreprises affiliées n'appartenant pas au Groupe, tout sera fait pour que les principes et lignes directrices soient cohérents avec ceux établis dans le cadre de cette Politique de contrôle et de gestion des risques.

Principes

- Le cadre du processus de gestion des risques du Groupe ACCIONA illustre la manière dont le groupe gère le risque. Il incombe à la Direction Générale des Finances et des Risques d'élaborer le cadre d'action, dont les objectifs sont les suivants :
 - Homogénéiser l'identification, la classification, l'évaluation, la gestion et le suivi des risques des différentes divisions et des risques dits « d'entreprise » du fait qu'ils concernent le Groupe dans son ensemble.
 - Établir un rapport intégré permettant l'identification et la surveillance des risques majeurs.
 - Aligner les niveaux de tolérance au risque sur les objectifs du Groupe, afin d'atteindre ces objectifs avec une volatilité maîtrisée et de réduire la vulnérabilité face aux événements indésirables.
 - Améliorer les décisions de réponse aux risques en protégeant les résultats et la réputation du Groupe.

Toute action visant à identifier, évaluer, hiérarchiser, traiter, vérifier ou contrôler les risques doit être encadrée par le Système de gestion des risques et chaque branche ou division est responsable de l'adoption et de l'application du cadre et des politiques liées à la gestion des risques, conformément aux principes suivants :

- Promotion d'une culture de risque-opportunité dans la gestion de la Société à travers le Système de gestion des risques.
- **Intégration** – Intégration des résultats de l'analyse et évaluation des risques dans la stratégie d'ACCIONA. La gestion des risques sera intégrée aux principaux processus d'affaires afin de garantir une analyse cohérente lors de la prise de décision.
- **Niveau de tolérance** – ACCIONA mettra tout en œuvre pour atteindre les objectifs commerciaux conformément au niveau de tolérance au risque accepté.
- **Responsabilité** – La gestion des risques est de la responsabilité de tous les employés du Groupe ACCIONA. Chaque employé doit comprendre les risques relevant de son domaine de responsabilité et les gérer en respectant les limites de tolérance établies.
- **Défense des intérêts** – La gestion des risques défendra les intérêts des actionnaires, des clients et des autres parties prenantes de la Société.

- **Obligations redditionnelles** – La gestion des risques informera des responsabilités et rendra compte aux régulateurs et aux principaux agents externes, de façon transparente, des risques du Groupe et de ses unités opérationnelles ainsi que du fonctionnement des systèmes développés en vue de leur contrôle.

POLITIQUE DE CONTRÔLE ET DE GESTION DES RISQUES

- **Conformité** – Respect et conformité vis-à-vis du règlement intérieur et de la législation en vigueur, en mettant tout particulièrement l'accent sur la gouvernance d'entreprise, le code de déontologie, le plan « tolérance zéro » contre la corruption et la prévention en matière de risque pénal.
- **Engagement** – La gestion des risques s'engage pour le développement durable, notamment en identifiant, évaluant et gérant l'impact des activités du Groupe sur l'environnement, mais aussi au niveau social et éthique.
- **Mise à jour, traitement et optimisation des ressources** – La mise à jour et le traitement des risques s'effectue en coordonnant les flux d'informations avec les branches d'activité, ainsi qu'en optimisant les ressources dédiées à cette gestion. Il est de la responsabilité de chaque Division d'informer des risques significatifs, actuels ou potentiels, au moment opportun, et de s'assurer que les informations sur la gestion des risques soient communiquées lorsque cela est jugé nécessaire.
- **Révision périodique** – Le Comité d'Audit du Groupe ACCIONA procède à une évaluation annuelle formelle des risques pour chacune de ses Divisions et pour le Groupe dans son ensemble.

POLITIQUE DE QUALITÉ

Déclaration d'intention

ACCIONA s'engage à apporter de la valeur ajoutée à ses parties prenantes, notamment à travers l'excellente gestion de ses processus. Elle se charge de veiller au respect des exigences requises, tant légales que volontairement établies par la Société, et s'engage à être une référence en matière de bonnes pratiques, en faisant une priorité de l'amélioration continue de la qualité de ses produits et services, ainsi que des différents systèmes de gestion mis en place.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Cette culture de qualité et d'efficacité dans les activités s'étend à toutes les Divisions et à tous les pays dans lesquels ACCIONA opère.

Principes

- **Leadership** – Les hauts dirigeants de la Société assument le leadership et l'engagement envers la gestion de la qualité dans l'ensemble de l'organisation.
- **Alignement stratégique** – Les objectifs de qualité fixés sont alignés sur la Politique de qualité, ainsi que sur la mission, la vision et la stratégie de la Société.
- **Gestion des risques et des opportunités** – La Société gère les risques et les opportunités identifiés dans ses processus en vue d'atteindre les résultats prévus, de réduire les effets négatifs et de tirer parti des opportunités qui se présentent.
- **Satisfaction des clients et des autres parties prenantes** – ACCIONA est à l'écoute de ses clients et des autres parties prenantes. Elle identifie leurs besoins et attentes et les prend en compte dans l'exercice de ses activités de manière à pouvoir leur proposer des produits et services qui leur apportent entière satisfaction. Elle veille également à créer des relations mutuellement bénéfiques à long terme.
- **Qualité maximale et utilisation sûre des produits et services** – ACCIONA réalise ses activités avec un maximum de rigueur de manière à garantir la qualité et la fiabilité de ses produits et services et à permettre ainsi à ses clients et utilisateurs de les utiliser en toute sécurité.
- **Amélioration continue** – La Société encourage l'innovation et le développement de projets spécifiques pour améliorer ses processus, en vue d'identifier les bonnes pratiques et de tirer profit des leçons apprises, créant ainsi une culture de recherche permanente d'efficacité dans tout ce qu'elle entreprend.

POLITIQUE FISCALE

Il relève de la responsabilité du conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. (la « **Société** ») d'élaborer les politiques et stratégies générales de la Société, lesquelles recueillent les règles régissant les interventions de la Société et des sociétés intégrées dans le groupe, dont l'entité mère est, au sens établi par la loi, la Société (le « **Groupe** »). Il appartient de plus au conseil d'administration - à titre de pouvoir ne pouvant être délégué - d'approuver la stratégie fiscale du Groupe ainsi que les investissements ou opérations qui, du fait de leur montant élevé ou de leurs caractéristiques, revêtiraient une importance fiscale significative.

Le conseil d'administration, exerçant ces responsabilités dans le cadre de la loi et des *statuts de la Société*, ainsi qu'en conformité avec les principes d'action établis dans le Code de conduite, approuve la présente *Politique fiscale de l'entreprise* (la « **Politique** »).

Cette Politique recueille le contenu de la Stratégie fiscale du Groupe ACCIONA du 26 novembre 2015, dont le principal objectif est de créer de la valeur pour ses actionnaires en ce qui concerne la fiscalité globale du Groupe, et ce en se conformant aux exigences visées dans la Loi sur les sociétés de capitaux et en l'adaptant aux conditions de la norme UNE 19602:2019.

FINALITÉ

La finalité de la présente Politique est de recueillir la stratégie fiscale de la Société, laquelle est basée sur l'excellence et l'engagement avec l'application de bonnes pratiques fiscales, dans le cadre de la structure juridique et de gouvernance du Groupe.

La stratégie fiscale de la Société consiste pour l'essentiel à garantir le respect de la réglementation fiscale applicable et vise à mettre en œuvre une coordination appropriée des pratiques en matière fiscale appliquées par les sociétés du Groupe, tout cela dans le cadre de la réalisation de l'intérêt social et du soutien à une stratégie d'entreprise à long terme permettant d'éviter des risques et inefficacités fiscales lors de l'exécution des décisions liées aux activités.

La Société prend à cette fin en considération tous les intérêts légitimes, parmi lesquels figurent les intérêts publics, qui convergent au sein de ses activités. Dans ce sens, les impôts acquittés par le Groupe dans les pays et territoires où il intervient constituent son principal apport au soutien des charges publiques et, en conséquence, l'une de ses contributions à la société.

La présente *Politique* renouvelle l'engagement du Groupe de ne pas tolérer les activités illicites, interdit la commission intentionnelle d'infractions fiscales et renforce la vigilance permanente par la mise en place de mesures de prévention et de détection, le maintien de mécanismes efficaces de communication et de sensibilisation de tous les employés et le développement d'une culture d'entreprise fondée sur le respect des normes. Aux fins du développement de cette *Politique*, le Groupe dispose de processus et systèmes de contrôle interne permettant d'identifier les risques fiscaux auxquels il est exposé de par ses activités. L'objectif du cadre de contrôle établi est de dûment prouver qu'en matière fiscale la Société adopte un comportement mettant en évidence la culture organisationnelle de respect des lois.

CHAMP D'APPLICATION

La présente *Politique* est applicable à l'ensemble des sociétés faisant partie du Groupe, ainsi qu'aux sociétés dépendantes non intégrées dans le Groupe sur lesquelles la Société exerce un contrôle effectif, et ce dans les limites établies par la loi.

Sans préjudice des dispositions visées au paragraphe précédent, les sociétés cotées et leurs filiales pourront, en vertu de leur propre cadre spécial d'autonomie renforcée, établir une politique équivalente qui devra être conforme aux principes recueillis dans la présente *Politique*. Cette *Politique* est par ailleurs applicable, dans la mesure nécessaire, aux *joint-ventures*, unions temporaires d'entreprises (UTE) et autres associations équivalentes lorsque la Société assumerait leur gestion.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

POLITIQUE FISCALE

PRINCIPES D'ACTION

La présente *Politique* est régie par les principes suivants :

- a) Le respect des normes fiscales dans les différents pays et territoires où le Groupe intervient, en s'acquittant des impôts exigibles en vertu du système juridique.
- b) L'adoption de la part des sociétés du Groupe de décisions, en matière fiscale, fondées sur une interprétation raisonnable de la réglementation applicable et en lien étroit avec les activités du Groupe.
- c) La prévention et réduction des risques fiscaux significatifs, en veillant à ce qu'il existe un rapport approprié entre la fiscalité et la structure et l'emplacement des activités, les ressources humaines et les moyens matériels ainsi que les risques auxquels sont exposées les entreprises du Groupe.
- d) Le renforcement de relations avec les autorités en matière fiscale basées sur le respect de la loi, la loyauté, la confiance, le professionnalisme, la collaboration, la réciprocité et la bonne foi, sans préjudice de controverses légitimes qui, dans le respect des principes précédents et en défense de l'intérêt social, seraient susceptibles de surgir dans le cadre de ces relations avec les autorités quant à l'interprétation des normes applicables.
- e) La communication d'informations aux organes d'administration relatives aux implications fiscales des opérations ou questions soumises à leur approbation lorsque ces dernières constitueraient un facteur important au moment d'exprimer leur volonté.
- f) Concevoir que les impôts acquittés par les sociétés du Groupe dans les pays et territoires où celles-ci interviennent constituent le principal apport au soutien des charges publiques et, en conséquence, l'une de leurs contributions à la société.
- g) Maintenir des canaux internes adaptés, de sorte à favoriser la communication d'éventuelles irrégularités liées à des questions fiscales.
- h) Veiller à ce que les organes chargés de superviser et de contrôler l'application de la Politique et du système de gestion de la conformité fiscale disposent des ressources, de l'autonomie, de l'autorité et de l'indépendance nécessaires pour surveiller leur fonctionnement et respect de manière efficace et proactive, sans préjudice des responsabilités incombant à d'autres organes ou directions de la Société et, le cas échéant, aux organes d'administration et de direction des sociétés en charge du développement des activités du Groupe.
- i) Promouvoir l'excellence et l'efficacité du système de gestion de la conformité fiscale, en l'orientant de façon claire vers l'amélioration continue et le respect des exigences recueillies dans la présente Politique et le propre système de gestion.
- j) Garantir, dans le domaine du système de gestion de la conformité fiscale, l'autorité et l'indépendance de l'organe de conformité fiscale vis-à-vis des autres organes d'administration de la Société.

BONNES PRATIQUES FISCALES

En application des principes précédents, le Groupe assume les bonnes pratiques fiscales suivantes :

- a) Ne pas utiliser des structures de nature artificielle étrangères aux activités propres au Groupe et dans le seul but de réduire sa charge fiscale ni, en particulier, réaliser des transactions avec des entités liées exclusivement motivées par une érosion des bases imposables ou un transfert de bénéfices vers des territoires à faible fiscalité.
- b) Éviter les structures de nature opaque dans des buts fiscaux, ces structures étant entendues en tant que celles destinées à empêcher que les administrations fiscales compétentes prennent connaissance du responsable final des activités ou de l'ultime titulaire des biens ou droits concernés.
- c) Ne pas constituer ni acquérir des sociétés résidentes dans des pays ou territoires considérés comme des paradis fiscaux par la réglementation espagnole ou inclus sur la liste noire des juridictions qui ne coopèrent pas avec l'Union européenne, avec la seule exception des cas dans lesquels le Groupe s'y verrait contraint du fait qu'il s'agirait d'une acquisition indirecte dans laquelle la société en question ferait partie d'un groupe de sociétés faisant l'objet d'une acquisition.

POLITIQUE FISCALE

- d) Suivre les recommandations des codes de bonnes pratiques fiscales mis en place dans les pays où les sociétés du Groupe développent leurs activités, en prenant en considération les besoins et circonstances spécifiques du Groupe.

En Espagne la Société a adhéré, le 22 septembre 2011, au *Code de bonnes pratiques fiscales* (le « **Code** ») approuvé par la réunion plénière du Forum des grandes entreprises, lequel avait été constitué le 10 juillet 2009 à la demande de l'Administration Fiscale espagnole (AEAT).

Le Groupe ACCIONA partage et assume les recommandations qui figurent dans ce Code, lequel vise à améliorer l'application de notre système fiscal par le biais du renforcement de la sécurité juridique, de la coopération réciproque basée sur la bonne foi et la confiance légitime entre le Trésor public et les entreprises, ainsi que de l'application de politiques fiscales responsables portées à la connaissance du conseil d'administration.

Sans préjudice d'une éventuelle révision du contenu de la présente Politique menée par le conseil d'administration de la Société, le développement et la mise en œuvre du Code sera élargi à toute autre bonne pratique fiscale découlant des recommandations qui à tout moment y seraient recueillies, y compris si elles n'apparaissent pas expressément dans la présente Politique.

Quant aux sociétés et groupes fiscaux australiens, ceux-ci ont pour leur part adhéré au « Voluntary Tax Transparency Code » de l'ATO (Australian Taxation Office) et se sont engagés à présenter, avec prise d'effet à partir de l'exercice 2016, un rapport annuel contenant des informations complétant celles qui figurent dans les déclarations fiscales, et ce dans le but de progresser dans le cadre de la relation de coopération avec l'ATO.

Le Groupe s'est en outre engagé à se conformer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans le domaine fiscal.

- e) Collaborer avec les administrations fiscales compétentes dans le cadre de la détection et recherche de solutions en ce qui concerne les pratiques fiscales frauduleuses dont la Société prendrait connaissance et qui seraient susceptibles d'être développées sur les marchés où le Groupe est présent.
- f) Fournir les informations et la documentation pertinentes du point de vue fiscal qui seraient demandées, lors de l'exercice de leurs compétences, par les administrations fiscales, dans les plus brefs délais possibles et avec la portée nécessaire.
- g) Porter à la connaissance et exposer de façon appropriée auprès de l'organe correspondant de l'Administration fiscale toutes les questions de fait importantes dont il prendrait connaissance en vue de l'instruction, le cas échéant, des dossiers dont il s'agirait et de promouvoir, dans la mesure de ce qui est raisonnablement possible et sans porter préjudice à la bonne gestion de l'entreprise, des accords et acquiescements lors du déroulement des procédures d'inspection

La présente Politique a été approuvée par le conseil d'administration le 4 novembre 2021.

POLITIQUE D'UTILISATION RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

OBJECTIF

L'intelligence artificielle prédictive et générative (IA) transforme la manière dont les individus gèrent les connaissances, créent du contenu et accomplissent leur travail. D'une manière générale, conformément à la définition du règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil (« RIA » ou « règlement européen sur l'intelligence artificielle »), cela inclut tout système basé sur une machine, conçu pour fonctionner selon différents niveaux d'autonomie, capable de s'adapter après son déploiement et qui, à des fins explicites ou implicites, déduit, à partir des données d'entrée qu'il reçoit, la manière de générer des résultats de sortie — tels que des prévisions, des contenus, des recommandations ou des décisions — susceptibles d'influencer des environnements physiques ou virtuels.

ACCIONA, S.A. et son groupe de sociétés (« ACCIONA » ou « l'Organisation ») considèrent que l'IA est un vecteur de changement capable de générer un impact social et environnemental positif, de renforcer ses avantages concurrentiels et de stimuler la croissance économique dans tous les secteurs de la société.

ACCIONA, S.A. et son groupe de sociétés (« ACCIONA » ou « l'Organisation ») considèrent que l'IA est un vecteur de changement capable de générer un impact social et environnemental positif, de renforcer ses avantages concurrentiels et de stimuler la croissance économique dans tous les secteurs de la société.

ACCIONA s'engage à promouvoir une utilisation responsable, éthique et sûre de l'intelligence artificielle, et à veiller à ce que sa mise en place et son application se fassent dans le respect de la législation en vigueur, des principes de l'entreprise et des droits fondamentaux.

Cette politique repose sur les valeurs et les principes qui régissent les activités de notre Organisation, tels qu'énoncés dans le Code de conduite d'ACCIONA, le règlement (UE) 2024/1689 relatif à l'intelligence artificielle (RIA), les lignes directrices de l'UE sur l'éthique en matière d'intelligence artificielle, la recommandation du Conseil de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relative à l'intelligence artificielle, le règlement général sur la protection des données (RGPD) et les cadres de bonnes pratiques proposés par les principaux acteurs mondiaux dans le développement de cette technologie.

La présente politique a pour objectif d'établir et de consolider les principes éthiques et opérationnels qui guident la conception, le développement, le déploiement et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle au sein d'ACCIONA. Ce cadre permet de définir des critères et des bonnes pratiques qui font de l'Organisation le garant de la sécurité, de la conformité réglementaire et du respect des valeurs fondamentales de la société en ce qui concerne l'utilisation de ces solutions

PORTÉE

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction, leur niveau hiérarchique ou la modalité contractuelle.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

POLITIQUE D'UTILISATION RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Pour les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation sans pour autant assumer la responsabilité de la gestion, ce sont les représentants de l'Organisation au sein des organes de gouvernance et de gestion qui doivent veiller à l'adoption de la présente politique ou, à défaut, ces entreprises doivent se doter d'une politique interne conforme au présent document et ne contredisant aucun des principes qui y sont énoncés.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les principes énoncés dans cette politique s'appliquent aux systèmes d'intelligence artificielle développés en interne par l'Organisation et à ceux acquis ou fournis par des tiers.

PRINCIPES

Cette politique repose sur les principes suivants:

- **Les personnes au cœur de nos préoccupations**

ACCIONA considère la technologie, et plus particulièrement l'intelligence artificielle, comme un outil au service de la société et du bien commun. Elle place la dignité des personnes, le respect de leurs droits fondamentaux et la primauté de la dimension humaine au cœur de tout le cycle de vie de ces technologies. L'Organisation fait confiance au discernement humain pour assurer la supervision, la correction, l'annulation ou la nuance des résultats, des réponses ou des produits générés par l'IA.

L'automatisation ne doit pas compromettre le développement des compétences fondamentales nécessaires à l'exercice professionnel des personnes. L'Organisation doit veiller à ce que l'utilisation de l'intelligence artificielle renforce l'esprit critique, le jugement professionnel et la capacité à résoudre des problèmes, en évitant toute dépendance technologique susceptible de limiter l'apprentissage, la sécurité ou l'autonomie des personnes.

Il est notamment interdit de prendre des décisions exclusivement automatisées susceptibles d'entraîner des effets juridiques ou d'avoir une incidence significative sur les personnes, sans intervention humaine qualifiée et vérifiable adaptée au niveau de risque du système.

- **Non-discrimination**

Les systèmes d'intelligence artificielle doivent être équitables, accessibles et non discriminatoires afin de ne pas causer de préjudices injustifiés à l'encontre de personnes ou de groupes, ni les amplifier.

ACCIONA veille à ce que la conception, le développement, l'acquisition, la mise en œuvre, l'utilisation et la supervision des systèmes d'intelligence artificielle soient conformes aux principes d'égalité de traitement, d'égalité des chances et de non-discrimination, conformément à ses politiques d'entreprise et à la réglementation applicable en la matière dans les juridictions où elle opère.

Par ailleurs, elle encourage l'adoption des mesures nécessaires pour identifier, prévenir, atténuer et corriger les dérives ou les conséquences négatives indésirables, directes ou indirectes, tout au long du cycle de vie de ces systèmes, afin de garantir un niveau de gestion, de documentation, de traçabilité et de supervision humaine proportionné à leur niveau de risque, tant à l'égard de ses professionnels que de ses clients et de la société.

POLITIQUE D'UTILISATION RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- **Protection des données et respect de la vie privée**

ACCIONA est consciente que, dans certaines circonstances, les données sur lesquelles s'appuient les systèmes d'intelligence artificielle peuvent inclure des informations à caractère personnel, confidentielles, sensibles ou protégées par des droits de propriété intellectuelle. ACCIONA encourage la transparence et l'explicabilité des systèmes d'intelligence artificielle, en fournissant des informations claires sur leur fonctionnement, leur finalité, leurs limites et leurs critères généraux de décision, de manière proportionnée au niveau de risque et au contexte d'utilisation. Les utilisateurs doivent savoir quand leurs données peuvent être utilisées pour l'entraînement des modèles, quand ils interagissent avec une IA ou quand les informations proviennent d'un outil d'intelligence artificielle.

L'utilisation des données d'ACCIONA à des fins d'apprentissage, de réapprentissage, d'ajustement ou d'amélioration de systèmes d'IA sera soumise à une autorisation préalable.

ACCIONA s'engage à respecter le droit à la vie privée et à la protection des données des personnes, y compris dans le cadre de l'utilisation de l'intelligence artificielle. En vertu de ce principe, tout traitement de données à caractère personnel lié à l'IA doit être régi par le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et la réglementation locale applicable, dans le respect des principes de licéité, de loyauté et de transparence, d'exactitude, de limitation de la finalité et de la durée de conservation, ainsi que de minimisation des données collectées.

- **Responsabilité environnementale**

L'intelligence artificielle peut devenir un allié pour la préservation de la planète en améliorant l'efficacité opérationnelle, en accélérant le développement de solutions innovantes et en élargissant notre capacité à comprendre et à gérer la complexité des systèmes naturels.

ACCIONA reconnaît que le développement et l'adoption de ces technologies doivent être compatibles avec la réalisation de l'objectif « Net Zero », la préservation de l'eau et des ressources naturelles, ainsi qu'avec le bien-être des communautés au sein desquelles sont mises en place les infrastructures et les activités liées au traitement des données.

Dans ce contexte, ACCIONA encourage une utilisation responsable et efficace des ressources technologiques liées à l'intelligence artificielle, en intégrant dans ses processus des critères d'efficacité énergétique, en optimisant l'utilisation des outils d'intelligence artificielle et en recherchant des solutions visant à réduire les conséquences générées par les centres de traitement de données.

- **Conception sécuritaire**

ACCIONA veille à ce que tout système d'intelligence artificielle déployé au sein de notre Organisation soit conforme aux normes de notre entreprise en matière de fiabilité, de sécurité et de robustesse technique, ainsi qu'aux cadres de référence internationaux applicables en matière d'IA (loi européenne sur l'IA, normes ISO/IEC 42001 et ISO/IEC 23894, lignes directrices éthiques de la Commission européenne pour une IA fiable, etc.). Lorsque les systèmes d'intelligence artificielle interviendront dans le monde physique ou partageront un espace de travail avec des personnes — robotique, machines autonomes ou assistées, drones —, la sécurité et la santé des personnes seront prioritaires.

POLITIQUE D'UTILISATION RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- **Outil d'apprentissage et de développement**

ACCIONA considère l'IA comme un outil permettant de valoriser le talent humain, et non comme un substitut à celui-ci. La mise en place de ces technologies obéit au principe de création de valeur et doit veiller à ce que l'automatisation fasse office de catalyseur des compétences des professionnels de l'Organisation.

L'intelligence artificielle doit être utilisée comme un outil permettant de recueillir, de préserver et de transmettre les connaissances générées par l'Organisation tout au long de son histoire. ACCIONA encourage la mise en place de systèmes permettant de transformer l'expérience acquise en un atout partagé, accessible et réutilisable, favorisant ainsi l'apprentissage continu, l'innovation et la préservation des compétences essentielles nécessaires à la réussite future de l'Organisation.

- **Utilisation responsable et éthique**

ACCIONA encourage une utilisation responsable et éthique de l'intelligence artificielle, en veillant à ce que ces technologies soient utilisées conformément aux valeurs, principes et engagements de l'Organisation, dans le respect des droits fondamentaux, de la législation applicable et du cadre réglementaire interne.

ACCIONA ne développera, ne déploiera ni n'utilisera de systèmes d'intelligence artificielle recourant à des pratiques interdites par l'article 5 du RIA, dans sa version en vigueur, telles que, par exemple, les techniques de manipulation, trompeuses ou subliminales visant à modifier le comportement des personnes, celles exploitant les vulnérabilités de groupes spécifiques, celles qui effectuent une notation sociale ou évaluent la situation personnelle des personnes, ou encore celles qui permettent d'utiliser des systèmes d'identification biométrique à distance en temps réel en dehors des cas légalement autorisés.

L'utilisation de systèmes d'IA à des fins professionnelles doit se faire exclusivement via les environnements, appareils et canaux autorisés et homologués par l'Organisation. Il est formellement interdit d'introduire des informations confidentielles, des données à caractère personnel, des données protégées par le droit de la propriété intellectuelle, des secrets commerciaux ou tout autre actif informationnel sensible de l'Organisation dans des outils d'IA accessibles au public ou appartenant à des tiers non autorisés. La Société mettra en place des mécanismes de surveillance et d'audit afin de garantir le contrôle opérationnel et les responsabilités concernant ces systèmes.

- **Protection de la propriété intellectuelle**

ACCIONA s'engage à respecter deux principes fondamentaux en ce qui concerne l'utilisation de l'IA : la protection de ses actifs et le respect des droits des tiers. ACCIONA établit les lignes directrices nécessaires pour garantir que les solutions d'IA utilisées dans le cadre de ses activités ne portent pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle, industrielle, aux brevets ou aux licences commerciales de tiers, favorisant ainsi un écosystème d'innovation légitime, sûr et éthique.

Sans une intervention créative humaine significative, les résultats générés par des systèmes d'IA ne peuvent constituer la totalité ou une partie substantielle d'éléments faisant l'objet d'une protection.

POLITIQUE D'UTILISATION RESPONSABLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- **Utilisation responsable en matière de communication**

ACCIONA s'engage à utiliser l'IA dans tous ses processus de communication de manière responsable, transparente et conforme à ses valeurs d'entreprise, en respectant les principes de véracité, de clarté, de rigueur et de respect de la vie privée, et en veillant à ce que tout contenu généré ou assisté par l'IA soit soumis à la procédure générale de validation de contenus.

MISE EN ŒUVRE DANS L'ORGANISATION

La mise en œuvre de la présente politique est pilotée par la Direction, qui assume la responsabilité ultime en matière d'intelligence artificielle et qui est chargée d'élaborer et de tenir à jour les procédures, protocoles et règles internes de développement nécessaires pour promouvoir une utilisation responsable de l'intelligence artificielle et une gestion proactive des risques liés à son utilisation.

L'Organisation tiendra à jour un registre des systèmes d'IA mis en place au sein du Groupe, conformément aux dispositions du RIA. Ce registre facilitera le respect des obligations de transparence et de traçabilité vis-à-vis des autorités compétentes.

APPROBATION DE LA POLITIQUE

Le conseil d'administration d'ACCIONA, S.A. (société mère du Groupe ACCIONA) est l'organe responsable de l'approbation des politiques et des stratégies générales de l'Organisation. Dans le cadre de l'exercice de ces responsabilités, le conseil d'administration a approuvé la mise à jour de la présente Politique le 23 juillet 2026, sur proposition de la Commission d'audit et de développement durable. Cette politique entrera en vigueur le jour suivant à son approbation. La Politique d'utilisation responsable de l'intelligence artificielle fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

La présente politique sera révisée périodiquement afin de garantir son adéquation avec l'évolution de la réglementation, des technologies et des meilleures pratiques du secteur.

3

POLITIQUES DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

DOMAINE
SOCIAL

POLITIQUE DE RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Objectif

La **Politique d'ACCIONA en matière de relations avec les parties prenantes** vise à favoriser une culture de dialogue continu et d'engagement à long terme avec les acteurs concernés, en garantissant leur participation au processus décisionnel de l'Organisation.

Les principales parties prenantes de l'Organisation comprennent son personnel direct et les personnes impliquées dans la chaîne de valeur, ainsi que ses représentants syndicaux, les clients et les utilisateurs, les communautés locales, les partenaires, les fournisseurs, les entrepreneurs, les sous-traitants, les administrations publiques et les organismes de réglementation, les investisseurs et les analystes, les médias, les associations et les organisations de la société civile, ainsi que l'environnement naturel et l'écosystème.

ACCIONA est signataire des engagements du Pacte mondial des Nations Unies, et sa Politique de relations avec les parties prenantes est conforme aux principes fondamentaux de la Code de Conduite d'ACCIONA et au processus de diligence raisonnable reflété dans les Politiques d'entreprise, ainsi qu'aux principaux accords et conventions internationaux, contribuant activement à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette Politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette Politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique d'ACCIONA en matière de relations avec les parties prenantes repose sur les principes suivants:

- **Identification et hiérarchisation des parties prenantes** – ACCIONA identifie et hiérarchise ses parties prenantes par le biais d'analyses régulières, en veillant à ce que l'engagement auprès d'elles soit en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation. Cette approche permet de comprendre le profil et les besoins des parties prenantes, ce qui facilite une gestion appropriée des impacts et des risques associés, en accordant une attention particulière aux communautés locales touchées et aux groupes les plus vulnérables.
- **Consultation préalable, libre et informée des communautés autochtones** : ACCIONA consulte et collabore de bonne foi avec les communautés indigènes, en recherchant leur consentement préalable, libre et éclairé, conformément à la convention 169 de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux peuples indigènes et tribaux.
- **Participation à la stratégie** : ACCIONA considère la relation avec ses parties prenantes comme un outil fondamental et efficace, favorisant leur participation aux processus de définition et d'exécution de la stratégie de l'Organisation. À cette fin, elle établit des relations personnalisées avec chaque partie prenante, en mettant en œuvre des stratégies de collaboration spécifiques en fonction de ses caractéristiques et besoins.

POLITIQUE DE RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

- **Communication** : ACCIONA offre à ses parties prenantes des canaux de communication accessibles, à la fois en termes de format et de langue, afin de faciliter la soumission de questions, de suggestions et de plaintes, en veillant à ce que toutes les communications soient prises en compte et traitées de manière appropriée. De même, ACCIONA communique de manière opportune et précise les résultats, les impacts et les plans d'action découlant de ses relations avec les parties prenantes, en garantissant la transparence et en tenant toutes les personnes concernées dûment informées.
- **Responsabilité et non-discrimination** : ACCIONA promeut une approche inclusive, adaptée aux besoins de ses parties prenantes. L'Organisation agit de manière responsable, en garantissant le respect des droits de l'homme de toutes ses parties prenantes.
- **Amélioration continue** : ACCIONA s'engage à réviser et à améliorer constamment ses collaborations avec les parties prenantes, en s'adaptant aux changements et aux besoins émergents afin de garantir un engagement durable et efficace.
- **Renforcement des capacités** : ACCIONA facilite les relations avec ses parties prenantes, en fournissant les moyens et les ressources nécessaires pour créer des espaces d'interaction appropriés. Elle soutient également le renforcement des capacités afin que les parties prenantes puissent participer activement aux processus, si nécessaire.

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La **Politique de relations avec les parties prenantes** fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités⁹, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Conseil d'administration
14 novembre 2024

⁹ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Objectif

La **Politique en matière de droits de l'homme** d'ACCIONA définit le cadre de la protection et de la promotion des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans toutes les activités de l'Organisation. Cette Politique définit les principes de responsabilité sociétale des entreprises qui guident l'identification, l'évaluation et la gestion des risques, des impacts et des opportunités en matière de droits de l'homme, tout au long de la chaîne de valeur.

ACCIONA considère qu'il est prioritaire de contribuer à la protection des droits de l'homme, en phase avec les efforts mondiaux visant à prévenir tout type de violation directe ou indirecte de ces droits. L'Organisation s'engage à ne pas causer, contribuer à causer ou être associée à des violations des droits de l'homme, en promouvant un environnement respectueux des droits de l'homme au sein de son personnel, de sa chaîne de valeur, des communautés locales et de la société dans son ensemble.

La Politique d'ACCIONA en matière de droits de l'homme est conforme aux principes et objectifs des principaux accords et conventions internationaux, tels que la Charte internationale des droits de l'homme, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et le Pacte mondial des Nations Unies, entre autres. Il s'agit notamment de contribuer aux Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette Politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette Politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Principes

La Politique d'ACCIONA en matière de droits de l'homme repose sur les principes suivants :

- **Égalité de traitement et des chances** – ACCIONA promeut une culture de respect et d'inclusion, interdisant toute discrimination fondée sur l'âge, la race, l'appartenance ethnique, la couleur, le sexe, le handicap, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, l'éducation, les antécédents ou toute autre situation, conformément à la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Tous les employés doivent être traités de manière juste et équitable et bénéficier de l'égalité des chances. En outre, l'Organisation interdit et prévient toute forme de discrimination et de harcèlement physique, psychologique, moral et/ou sexuel, conformément à la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019.
- **Liberté d'emploi, interdiction du travail forcé et de toute forme d'esclavage moderne** – ACCIONA reconnaît le droit à un travail librement choisi et interdit le travail forcé, toute forme d'esclavage moderne et la traite des êtres humains conformément à la Convention concernant le travail forcé, 1930, et à la Convention concernant l'abolition du travail forcé, 1957. Elle interdit toute forme de travail sous la menace et garantit que les travailleurs ne paient pas de frais ou de coûts indus. Elle respecte la liberté de circulation des travailleurs, en interdisant la rétention des documents d'identité, et exige des agences de placement qu'elles respectent ces principes. ACCIONA s'engage également à ne pas exploiter l'environnement de travail et à ne pas employer de mineurs, interdisant strictement le travail des enfants conformément à la Convention sur l'âge minimum, 1973, et à la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

- **Liberté d'association, syndicalisation et négociation collective** – ACCIONA respecte et promeut la liberté d'association, la syndicalisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, conformément à la législation applicable et aux principales normes internationales de référence, y compris la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la Convention sur la négociation collective, 1981. Les travailleurs ont le droit de s'associer et de participer à des organisations pour la défense de leurs intérêts. L'Organisation n'intervient pas dans les élections des travailleurs et garantit une protection contre tout acte discriminatoire ou toutes représailles portant atteinte à la liberté syndicale. ACCIONA soutient également la négociation collective pour définir les conditions de travail et régler les relations avec les syndicats.
- **Conditions de travail sûres et saines** – ACCIONA promeut un environnement de travail décent, sûr et sain, fondé sur un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux normes internationales les plus élevées et aux meilleures pratiques du secteur, en vertu de la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. L'Organisation promeut une culture de la prévention des risques professionnels en tant que pilier fondamental afin de garantir la sécurité et la santé de ses employés. Lorsque des logements sont mis à la disposition des employés, ACCIONA veille à ce que leurs conditions soient adéquates et décentes, conformément aux normes nationales et internationales applicables.
- **Conditions de travail et de recrutement éthiques, justes et équitables** – ACCIONA met en œuvre des pratiques de recrutement éthiques, justes et équitables, garantissant que les conditions d'emploi sont basées sur des critères homogènes pour tous les groupes, dans le respect de l'égalité des chances et la reconnaissance du mérite professionnel. L'Organisation favorise l'inclusion des personnes menacées d'exclusion sociale et des personnes handicapées, en promouvant leur insertion professionnelle. ACCIONA offre des conditions de travail décentes, une rémunération juste et équitable permettant de répondre aux besoins fondamentaux des employés et de leurs familles, et promeut des conditions de rémunération adéquates et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Toutes les conditions de travail sont clairement définies dans un contrat écrit, dans une langue compréhensible pour le travailleur, et sont conformes aux conventions internationales de l'OIT, aux conventions collectives applicables et à la législation en vigueur.
- **Vie privée et communications** – ACCIONA respecte la confidentialité et le droit à l'intimité des personnes avec lesquelles elle interagit, tout en maintenant son engagement d'utiliser les informations et données dont elle dispose conformément aux lois nationales et internationales applicables en matière de protection des données. En outre, l'Organisation veille à ce que ses communications institutionnelles et commerciales soient non discriminatoires et respectueuses des différentes cultures, en prenant notamment soin de ne pas nuire aux groupes les plus vulnérables.
- **Respect des communautés où nous opérons** – ACCIONA reconnaît que son engagement en faveur des droits de l'homme inclut les personnes et les communautés susceptibles d'être affectées par ses activités, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables tels que les populations autochtones et les minorités. L'Organisation respecte le droit d'accès à la nourriture, à l'eau, à l'assainissement, à l'énergie, à l'éducation, à la santé, au logement, à un environnement propre et sain, ainsi que les droits à la liberté d'opinion, d'expression, de pensée et de religion. ACCIONA s'engage à éviter les réinstallations involontaires et, lorsque cela n'est pas envisageable, à réduire au plus bas niveau l'impact et à accorder une indemnité équitable. Elle respecte également les droits fonciers des communautés et veille à ce que les populations autochtones puissent participer aux décisions qui les concernent, conformément à la Convention 169 de l'OIT et à la consultation libre, préalable et informée.
- **Contribution positive dans les communautés** – ACCIONA contribue au développement économique, social et environnemental des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités, en améliorant le niveau de vie par la création d'emplois, l'accès aux services de base et la protection de l'environnement. Grâce à une écoute active et à une coopération étroite avec les communautés locales, ACCIONA contribue à la réalisation de ces objectifs.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Diligence Raisonnable

ACCIONA met en œuvre le processus de diligence raisonnable concernant ses activités, structuré en six étapes définies dans un Guide de bonnes pratiques pour une entreprise responsable¹⁰. Ce processus est conforme aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Les mécanismes appliqués à chaque étape sont les suivants :

- **Identification et évaluation des risques et des impacts** – ACCIONA identifie et évalue régulièrement les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme liés à ses activités et relations commerciales. Ce processus couvre les horizons temporels : court, moyen et long terme.
- **Mécanismes de détection** – ACCIONA dispose de canaux de communication et de plainte spécifiques, accessibles à l'ensemble des parties prenantes, afin d'identifier et de répondre à toute irrégularité ou violation des réglementations légales applicables ou du Code de conduite qui se produiraient dans le cadre des activités d'ACCIONA en matière de droits de l'homme. Ces canaux sont librement accessibles, confidentiels, offrent une protection contre les représailles, sont culturellement appropriés et accessibles physiquement et linguistiquement, conformément au principe 31 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le Canal éthique est l'instrument qu'ACCIONA met à la disposition des employés, fournisseurs, clients et collaborateurs afin qu'ils puissent signaler toute irrégularité ou violation liée aux droits de l'homme. En outre, l'Organisation met en place des mécanismes d'alerte rapide pour traiter les impacts de toute urgence et en minimiser l'ampleur, en collaboration avec les parties affectées ou susceptibles de l'être.
- **Atténuation des effets négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme** – ACCIONA met en place des systèmes de contrôle interne afin de prévenir et d'atténuer les risques et les impacts réels et potentiels identifiés. Ces systèmes s'articulent autour d'activités de contrôle en phase avec les principes de conduite professionnelle responsable.
- **Suivi et amélioration continue** – ACCIONA examine régulièrement ses processus internes et les mesures mises en œuvre pour prévenir et atténuer les effets négatifs sur les droits de l'homme, en veillant à l'amélioration continue de ses pratiques.
- **Responsabilité** – ACCIONA publie les risques et les impacts évalués et matérialisés, tant négatifs que positifs, ainsi que les mesures prises pour traiter les implications de ses activités en matière de droits de l'homme. Si des violations graves sont détectées, l'entreprise s'engage à les signaler de manière transparente. Elle rend également compte régulièrement au Conseil d'administration, à travers la Commission d'audit et de développement durable.
- **Remédiation** – ACCIONA s'engage à mettre en place des mécanismes légitimes et efficaces pour remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme. L'Organisation s'engage à fournir des moyens de recours efficaces tout au long de sa chaîne de valeur.
- **Collaboration avec les autorités** – ACCIONA collabore activement et pleinement avec les autorités compétentes, en garantissant sa participation aux processus nécessaires pour remédier aux effets négatifs qui ont pu se produire.

¹⁰Étapes : (1) intégrer la diligence raisonnable dans les Politiques et les systèmes de gestion ; (2) identifier et évaluer les impacts négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement ; (3) prévenir, interrompre ou minimiser les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme et l'environnement ; (4) contrôler et évaluer l'efficacité des mesures ; (5) communiquer ; et (6) remédier à la situation.

POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La **Politique en matière de droits de l'homme** fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues¹¹ des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principales parties prenantes.

Conseil d'administration
7 mai 2026

¹¹ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Déclaration d'intention

Pour ACCIONA, le comportement éthique et la sécurité sont des valeurs clés qui caractérisent et permettent de distinguer la façon de travailler de la Société, qui s'engage par ailleurs à la réussite et au développement professionnel de ses employés en investissant notamment en permanence pour pouvoir disposer des meilleurs talents.

ACCIONA veille au respect des droits de l'homme (cela se reflète dans la Politique des droits de l'homme d'ACCIONA) et des principes les plus avancés en matière de protection des droits de l'homme et des droits du travail des organisations internationales, ainsi qu'à la sécurité et au bien-être au travail de tous ses employés.

La prévention des risques professionnels constitue pour ACCIONA un facteur de différenciation et une condition essentielle pour garantir la sécurité et la santé des employés et des collaborateurs.

ACCIONA est consciente de développer son activité dans des secteurs où les risques professionnels sont largement présents et c'est pourquoi elle soutient pleinement les objectifs de la Déclaration de Séoul sur la santé et la sécurité au travail.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les sociétés du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux sociétés, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

- **Normes d'éthique rigoureuses** – ACCIONA encourage les valeurs éthiques de respect, de coopération, de travail d'équipe et les règles de comportement figurant dans le Code de conduite. C'est d'ailleurs l'un des principaux axes de fonctionnement de la Société.
- **Respect des personnes (rejet du travail forcé, du travail des enfants et du manque de libertés)** – ACCIONA, en adoptant des pratiques d'emploi compatibles avec les conventions de l'Organisation internationale du travail, interdit le travail forcé sous toutes ses formes. ACCIONA lutte également contre le travail des enfants au moyen de strictes conditions d'admission à l'emploi.
- **Encouragement de l'égalité effective** – ACCIONA favorise le recrutement des meilleurs professionnels, en assurant une réelle égalité des chances, la reconnaissance des capacités personnelles et du mérite professionnel et en rejetant tout type de discrimination fondée sur l'âge, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou le handicap.
- **Promotion de conditions de travail justes et compétitives** – ACCIONA offre une rémunération juste et équitable, ainsi que des conditions de travail compétitives. L'Organisation dispose également de plans de détection et de fidélisation des talents, ainsi que de programmes de développement destinés à ses professionnels, qui facilitent l'acquisition de nouvelles connaissances et le développement de nouvelles aptitudes et compétences. ACCIONA propose des conditions de rémunération adéquates qui garantissent un salaire décent, dans le respect de la réglementation en vigueur, des conventions collectives et des réalités des environnements dans lesquels nous opérons.
- **Liberté d'association et de négociation collective** – ACCIONA encourage et respecte les droits à la liberté d'association et de négociation collective dans l'environnement de travail dans tous les pays où elle opère, en prenant des mesures proactives dans toutes les entités juridiques auxquelles elle participe, en développant notamment des mécanismes de détection, de contrôle et d'atténuation des risques identifiés, conformément à la législation applicable et en favorisant des relations de travail basées sur le dialogue, le respect et l'absence de représailles face à l'exercice légitime de ces droits.
- **Favoriser la conciliation** – ACCIONA favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs en proposant des mécanismes flexibles qui contribuent à leur bien-être et à celui de leurs proches selon les meilleures pratiques des lieux où elle développe ses activités.

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- **Intégration du principe d'embauche socialement responsable** – ACCIONA a mis en place des plans pour l'égalité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de la gestion des personnes, et en particulier au niveau de l'embauche, qui visent à intégrer dans la Société des groupes en situation de risque d'exclusion sociale et des personnes ayant des capacités différentes.
- **Création de valeur** – En encourageant l'embauche au niveau local, de préférence dans le domaine d'influence du projet, ACCIONA cherche à créer de la valeur ajoutée pour les entreprises au sein de la zone d'activité.
- **Garantir les meilleures conditions de travail pour les employés** – ACCIONA développe ses activités dans le respect des lois et des réglementations en matière de salaires et d'horaires de travail, en respectant tous les droits des travailleurs stipulés dans les normes et conventions applicables, et en garantissant un environnement de travail sain. De même, ACCIONA respecte les limites maximales de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail (y compris les heures supplémentaires) et garantit le droit aux congés annuels payés, ainsi qu'aux pauses et aux autorisations prévues par la législation en vigueur dans chaque pays.
- **Conduite responsable dans le cadre des procédures collectives** – Dans le cadre des procédures de réorganisation, de restructuration ou de licenciements collectifs, ACCIONA agira dans le respect des droits à l'information, à la consultation, à la participation et au préavis prévus par la loi ou les conventions collectives, en favorisant des procédures ordonnées, responsables et respectueuses à l'égard des personnes concernées.
- **Amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail** – ACCIONA met en avant et diffuse son Système de gestion de la prévention dans ses propres activités ainsi que dans celles des entreprises avec qui elle collabore afin d'atteindre l'objectif technique de zéro accident. De même, ACCIONA facilite à ses employés et aux entreprises avec qui elle collabore l'accès à la formation et à la qualification et met à leur disposition les moyens matériels nécessaires à la prévention des risques professionnels, afin qu'ils puissent développer leurs activités en toute sécurité et sans risque pour leur santé.
- **Identification et analyse des risques** – Afin d'éviter et/ou de réduire l'exposition aux risques, ACCIONA réalise des études spécifiques sur les centres et les postes de travail ainsi que sur les mesures de prévention à appliquer.
- **Délégation de responsabilités** – ACCIONA joue un rôle de facilitateur de moyens et de ressources pour garantir la santé et la sécurité, et peut compter sur l'engagement et la responsabilité de ses employés pour assurer leur propre sécurité ainsi que celle des tiers.
- **Diffusion des bonnes pratiques** – ACCIONA diffuse des informations sur les risques associés à ses centres et aux postes de travail, ainsi que sur les mesures de prévention et d'urgence à mettre en œuvre, notamment à l'égard de ses fournisseurs, prestataires et collaborateurs.
- **Recherche de la certification** – ACCIONA cherche à accréditer que toutes ses activités sont conformes aux normes les plus rigoureuses en matière de santé et de sécurité, basées sur les normes ISO 45001.
- **Promotion de la santé et du bien-être personnel** – ACCIONA, grâce à des politiques spécifiques visant à encourager des comportements sains en matière d'alimentation et d'activité physique, à la mise en place de programmes de médecine préventive, ainsi qu'à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux, favorise la santé mentale, l'équilibre émotionnel et un environnement de travail sain.

Déclaration d'intention

ACCIONA est bien consciente de devoir jouer un rôle majeur dans le développement durable des communautés des pays où elle opère et de devoir contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des populations.

Pour atteindre cet objectif, ACCIONA cherche à aligner la contribution sociale avec son activité, en participant notamment à des projets durables à moyen/long terme, en renforçant la confiance entre l'entreprise et les sociétés où elle exerce son activité et en augmentant ses contributions positives conformément aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

Favoriser la conciliation – ACCIONA favorise la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs en proposant des mécanismes flexibles qui favorisent le bien-être de l'employé et de son entourage selon les meilleures pratiques de ses secteurs d'activité, là où elle opère.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

- **Cohérence entre les activités et les besoins de la communauté** – L'activité sociale d'ACCIONA se concentre principalement sur des aspects liés à son activité, mais qui sont aussi essentiels pour le développement et c'est pourquoi l'action sociale est structurée autour des axes suivants :

Services énergétiques de base : l'objectif principal est de fournir un accès de base au service d'électricité, grâce à des systèmes photovoltaïques domestiques, aux communautés rurales isolées dans les pays en développement et qui n'ont pas de perspective d'y avoir accès à moyen/long terme.

Services d'eau de base : contribuer à faciliter l'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans les communautés rurales isolées, principalement à travers des projets sociaux durables de gestion propre pour l'accès à l'eau potable, à l'assainissement et aux cuisines améliorées.

Encourager le développement durable : encourager, promouvoir et diffuser une culture orientée vers le développement durable afin de rendre la société plus responsable et solidaire.

Investissement social associé aux projets : contribuer activement à promouvoir et à améliorer le système socio-économique des communautés dans lesquelles ACCIONA opère.

Santé, Éducation et Culture : engagement à collaborer avec différentes institutions en matière d'allocation de ressources afin de répondre aux attentes de leur environnement et de bénéficier ainsi des initiatives ayant un plus grand impact sur la société et qui sont considérées comme étant prioritaires dans le domaine de la santé, de l'éducation et de la culture.

- **Valeur ajoutée positive** – Pour ACCIONA, son intervention doit être considérée comme un moyen de contribuer au bien-être de la société. Ses actions n'ont caractère ni compensatoire ni de substitution et vont au-delà des obligations auxquelles elle est soumise dans le cadre de son activité commerciale.
- **Engagement à moyen et long terme** – Les initiatives d'action sociale et la relation avec les communautés, ainsi que leurs activités commerciales sont, pour ACCIONA, vouées à perdurer à moyen et long terme.
- **Collaboration** – ACCIONA coopère avec des institutions, des organisations non gouvernementales, des entreprises privées ou autres, en vue de développer son action sociale de façon efficace. Les relations et les collaborations avec des institutions publiques ou privées ont pour but de conjuguer tous les efforts afin de soutenir la communauté.
- **Éthique** – ACCIONA recherche l'éthique et la transparence dans chacune des relations qu'elle entretient avec les entités avec lesquelles elle collabore afin qu'elles ne soient pas utilisées à des fins contraires à la législation applicable à tout moment.
- **Adaptabilité** – Dans chacun de ses projets, ACCIONA mise sur des initiatives permettant de s'adapter de manière flexible aux besoins et aux exigences locales des communautés où elle est présente.

POLITIQUE D'ACTION SOCIALE

- **Implication des employés** – Les initiatives en matière d'action sociale représentent également une opportunité pour canaliser les préoccupations de solidarité et d'engagement et c'est pour cela qu'ACCIONA encourage le volontariat auprès de ses employés.
- **Suivi des mesures** – La Société réalise le suivi des contributions apportées et en mesure les impacts.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'ACCESSIBILITÉ

OBJECTIF

La présente politique a pour objectif, conformément au Code de conduite, d'établir l'engagement d'ACCIONA, S.A. et de son groupe de sociétés (ci-après, « ACCIONA » ou « l'Organisation ») avec l'égalité des chances et l'accessibilité en tant que principes directeurs de notre culture organisationnelle.

ACCIONA promeut activement un environnement de travail où toutes les personnes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles ou sociales, disposent des mêmes possibilités d'épanouissement et se sentent pleinement intégrées dans un projet commun.

Nous nous fondons sur la conviction que l'intégration de différents points de vue renforce la capacité d'innovation, enrichit l'Organisation et contribue au progrès de la société. Nous reconnaissons que les personnes sont le principal actif de l'Organisation. Ainsi, investir dans leur épanouissement, leur bien-être et la reconnaissance constitue une priorité clé pour attirer, fidéliser et renforcer le talent tout en générant de la valeur partagée.

Au moyen de la mise en place de pratiques alignées sur cette politique, de la promotion d'un leadership engagé et d'environnements accessibles et respectueux, nous visons à consolider un lieu de travail transformateur qui mette pleinement à profit le potentiel de chaque personne et de réponse aux environnements où nous opérons.

PORTÉE

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce le contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Les politiques d'entreprise d'ACCIONA sont destinées à être appliquées de manière transversale dans toutes les entités du groupe. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux entités, juridictions et/ou situations dans lesquelles les politiques ou l'une de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette Politique.

ACCIONA s'efforce de faire en sorte que les principes contenus dans cette politique servent de référence à ses fournisseurs, prestataires, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

La Politique fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues¹² des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principales parties prenantes.

¹² Espagnol, anglais, portugais, polonais, français et italien.

PRINCIPES

Cette politique repose sur les principes suivants :

- **Non-discrimination** – ACCIONA promeut et reconnaît la contribution des connaissances, de l'expérience et des compétences des personnes qui font partie de l'Organisation, indépendamment de leurs circonstances personnelles ou sociales, afin qu'elles soient respectées et mises en valeur, pour leur permettre de développer tout leur potentiel. Pour cela, elle s'engage à garantir un environnement basé sur le respect et un traitement digne, ainsi qu'une tolérance zéro quant au harcèlement sous toutes ses formes ou à toute autre pratique discriminatoire. Un quelconque type de discrimination est inacceptable, que ce soit pour des raisons d'âge, de race, d'appartenance ethnique, de couleur, d'ascendance nationale, de sexe, de genre, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de situation matrimoniale, de responsabilités familiales, de handicap, de conditions médicales sensibles, d'origine sociale, de religion, d'opinion politique, de formation, d'antécédents, de caractéristiques génétiques, de condition socio-économique, d'options d'emploi, ou de toute autre condition.
- **Égalité des chances** – ACCIONA promeut l'égalité de traitement et des chances en tant que principe essentiel afin de garantir que toutes les personnes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles ou sociales, aient accès aux mêmes opportunités de participation, d'épanouissement et de reconnaissance dans l'environnement de travail. À cet égard, ACCIONA s'engage à ce que les processus liés à la sélection, aux performances, à la rémunération et aux avantages, à la formation, la promotion, la mobilité interne et autres pratiques de développement professionnel, reposent sur des critères objectifs liés au mérite, à la reconnaissance des compétences personnelles et à l'adéquation à la réalisation des objectifs, loin des pratiques discriminatoires, et garantissant l'égalité des chances et des conditions. De même, ACCIONA promeut l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, conformément à la réglementation en vigueur et à ses engagements en matière d'égalité.
- **Accessibilité universelle** – ACCIONA considère que l'accessibilité est un droit et une valeur fondamentale permettant de garantir que chaque personne puisse développer son potentiel professionnel dans des conditions d'égalité des chances, d'autonomie et de bien-être. L'Organisation aborde de manière intégrale toutes les dimensions de l'accessibilité, physique, sensorielle et cognitive, afin de garantir que tous ses environnements de travail, ses infrastructures, services et outils numériques soient utilisables et compréhensibles par toutes les personnes, en appliquant dès le départ les principes de conception universelle, les normes internationales et la législation locale en matière d'accessibilité. Elle promeut également l'autonomie personnelle en renforçant la mission de construire des environnements plus justes, accessibles, sûrs et totalement fonctionnels pour toutes les personnes.
- **Culture d'appartenance** – ACCIONA favorise une culture organisationnelle basée sur le respect et la collaboration, où chaque personne puisse développer pleinement son potentiel, sentir qu'elle fait activement partie du projet commun et y contribuer grâce à son point de vue, son expérience et ses performances.
- **Leadership et engagement** – ACCIONA encourage des styles de leadership engagés avec ces principes en tant que moteur d'innovation, de cohésion et de création de valeur. Dans ce but, ACCIONA promeut à travers le leadership des environnements où chaque personne sente qu'elle est écoutée, prise en compte et où elle puisse apporter de manière significative sa contribution à la réalisation des objectifs communs.

MISE EN ŒUVRE DANS L'ORGANISATION

ACCIONA intègre les principes définis dans la présente politique dans sa culture organisationnelle, en promouvant la sensibilisation et la formation continue de ses professionnels et en favorisant des environnements basés sur le respect, accessibles et collaboratifs où le talent puisse se développer sans obstacles.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'ACCESSIBILITÉ

La communication joue un rôle fondamental dans le cadre de cet engagement. ACCIONA veille ainsi à ce que ses messages, internes ou externes, utilisent un langage respectueux et non discriminatoire reflétant la pluralité de ses effectifs et des communautés où elle développe ses activités.

L'Organisation a également mis en place des canaux spécifiques de communication et de réclamation, destinés à ses parties prenantes, en s'engageant à fournir des informations précises sur les principes de cette politique et, en outre, à examiner et améliorer ses processus internes.

Aux fins de la mise en œuvre effective de cette politique, ACCIONA dispose des outils, des ressources et de la structure organisationnelle nécessaires pour établir des mécanismes de responsabilité, mettre en place, examiner et superviser son respect.

RÉPONSE À LA NON-CONFORMITÉ

Tout manquement à cette politique peut être communiqué à travers le Canal éthique d'ACCIONA. Les communications reçues concernant d'éventuelles infractions seront dûment analysées et, si elles sont confirmées, les mesures correctives et disciplinaires correspondantes seront prises, sans préjudice des responsabilités légales pouvant découler du système juridique du pays dans lequel l'infraction a été commise.

4

POLITIQUES DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

DOMAINE DE
L'ENVIRONNEMENT

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Objectif

La **Politique environnementale** d'ACCIONA établit le cadre de gestion de la stratégie de protection, de préservation et d'amélioration de l'environnement. Cette Politique définit les principes de responsabilité sociétale des entreprises qui guident l'identification, l'évaluation et la gestion des dépendances, des impacts, des risques et des opportunités liés aux écosystèmes et à leurs composants.

ACCIONA considère qu'il est essentiel de respecter la législation environnementale en vigueur dans tous les pays où elle exerce ses activités. En minimisant son empreinte environnementale grâce à l'intégration de critères environnementaux dès les premières étapes de la planification et de la conception de ses projets, l'Organisation promeut une croissance économique qui respecte les limites de la planète.

Dans ce contexte, la Politique environnementale d'ACCIONA suit les principaux accords et conventions internationaux en matière d'environnement, contribuant aux engagements de l'Accord de Paris, de la Convention sur la diversité biologique, du Cadre mondial de Kunming-Montréal sur la biodiversité, du Pacte mondial des Nations Unies et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique environnementale d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Respect réglementaire** – ACCIONA respecte rigoureusement les réglementations environnementales en vigueur, tout en promouvant et en soutenant le développement de nouveaux cadres réglementaires et de normes internationales qui renforcent les modèles de développement plus durables.¹⁰
- **Prévention des dommages** – ACCIONA s'engage à prévenir et à inverser les effets négatifs causés par la pollution ou la surexploitation des ressources naturelles, entre autres, par le développement de ses activités, même dans des lieux dépourvus de cadre réglementaire. La prévention des dommages se concentre sur :
 - **Protection des sols** – ACCIONA s'engage à gérer et à utiliser les terres de manière responsable. Elle promeut la bonne gestion des ressources dérivées et des déchets qui peuvent les impacter, dans le but de prévenir leur pollution et de préserver leurs fonctions écologiques essentielles.
 - **Protection de l'eau** – ACCIONA développe des solutions qui améliorent la qualité, la quantité et la disponibilité de l'eau, en mettant en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de pollution et assurer la durabilité de cette ressource.
 - **Protection de l'air** – ACCIONA promeut l'amélioration de la qualité de l'air et la réduction des émissions de gaz à effet de serre, des nuisances sonores et lumineuses ou d'autres types de polluants émis dans l'air, en encourageant l'utilisation d'énergies propres et en appliquant des mesures qui visent à atténuer leur impact sur l'environnement.

¹⁰ La Politique environnementale couvre tous les rejets et transferts de polluants visés par le [Règlement \(CE\) n° 166/2006 du Parlement européen et du Conseil](#).

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

- **Impact positif** : Consciente de la détérioration progressive de la planète, ACCIONA défend un modèle qui dépasse l'atténuation des impacts négatifs. Cette approche intègre l'ensemble du cycle de vie du projet, de la conception à l'achèvement, dans le but de créer un impact positif que nous qualifions de régénératif.

Diligence raisonnable

ACCIONA met en œuvre le processus de diligence raisonnable concernant ses activités, structuré en six étapes définies dans un Guide de bonnes pratiques pour une entreprise responsable¹¹. Ce processus est conforme aux cadres environnementaux internationaux, tels que la Convention sur la diversité biologique, l'Accord de Paris, le Pacte mondial des Nations Unies et la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Les mécanismes appliqués à chaque étape sont les suivants :

- **Identification et évaluation des risques et des impacts** – ACCIONA identifie et évalue régulièrement les impacts environnementaux négatifs réels et potentiels liés à ses activités et relations commerciales. Ce processus couvre les horizons temporels : court, moyen et long terme.
- **Mécanismes de détection** – ACCIONA dispose de canaux de communication et de plainte spécifiques, accessibles à toutes ses parties prenantes, afin d'identifier et de répondre à toute irrégularité ou violation des réglementations légales applicables ou du Code de conduite qui se produiraient dans le cadre des activités d'ACCIONA. Le Canal éthique est l'instrument que l'Organisation met à la disposition des employés, des fournisseurs, des clients et des collaborateurs pour signaler toute irrégularité. Ces canaux sont librement accessibles, confidentiels, offrent une protection contre les représailles, sont culturellement appropriés et accessibles physiquement et linguistiquement.
- **Atténuation des effets négatifs** – ACCIONA intègre les résultats des évaluations des effets négatifs sur l'environnement dans les systèmes de gestion et de contrôle interne, en vue de prévenir et d'atténuer les risques et les impacts réels et potentiels identifiés. Ces systèmes s'articulent autour de mesures de prévention, d'atténuation et d'assainissement et d'activités de contrôle, conformes aux réglementations nationales et cadres internationaux reconnus.
- **Suivi et amélioration continue** – ACCIONA revoit périodiquement ses processus internes et les mesures mises en œuvre pour prévenir et atténuer les effets négatifs sur l'environnement, en veillant à l'amélioration continue de ses pratiques.
- **Responsabilité** – ACCIONA publie les risques et les impacts évalués et matérialisés, tant négatifs que positifs, ainsi que les mesures prises pour remédier aux conséquences environnementales négatives de ses activités. Elle rend également compte régulièrement au Conseil d'administration, à travers la Commission d'audit et de développement durable.
- **Remédiation** – ACCIONA s'engage à établir des mécanismes légitimes et efficaces pour remédier aux impacts négatifs sur l'environnement. L'Organisation s'engage à fournir des moyens de recours efficaces tout au long de sa chaîne de valeur.
- **Collaboration avec les autorités** – ACCIONA collabore activement et pleinement avec les autorités compétentes, en garantissant sa participation aux processus nécessaires pour remédier aux effets négatifs qui ont pu se produire.

¹¹ Étapes : (1) intégrer la diligence raisonnable dans les Politiques et les systèmes de gestion ; (2) identifier et évaluer les impacts négatifs sur les droits de l'homme et l'environnement ; (3) prévenir, interrompre ou minimiser les impacts négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme et l'environnement ; (4) contrôler et évaluer l'efficacité des mesures ; (5) communiquer ; et (6) remédier à la situation.

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La **Politique environnementale** fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA¹⁵, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

¹⁵ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

POLITIQUE DE BIODIVERSITÉ

Objectif

La Politique de biodiversité d'ACCIONA établit le cadre de la conservation et de la protection des écosystèmes et des individus présents dans les habitats, tant marins que terrestres, au sein de la chaîne de valeur de l'Organisation. Cette Politique définit les principes de conduite professionnelle responsable qui guident l'identification, l'évaluation et la gestion des dépendances, des impacts, des risques et des opportunités liés à la protection et à la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

ACCIONA contribue activement à la préservation des écosystèmes marins et terrestres. L'Organisation promeut la gestion durable et l'utilisation responsable du capital naturel conformément aux objectifs de perte nette de biodiversité d'ici 2030 et de gain net positif de biodiversité d'ici 2050.

La Politique d'ACCIONA en matière de biodiversité suit les principaux accords et conventions internationaux relatifs à la protection et à la conservation de la biodiversité et des écosystèmes, contribuant ainsi aux objectifs et aux cibles du Cadre mondial de Kunming-Montréal sur la biodiversité, du Pacte mondial des Nations Unies et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique de biodiversité d'ACCIONA repose sur les principes suivants :

- **Respect réglementaire** – ACCIONA respecte rigoureusement les réglementations environnementales en vigueur, tout en promouvant et en soutenant le développement de nouveaux cadres réglementaires et de normes internationales qui renforcent les modèles de développement plus durables.
- **Application de la hiérarchie des mesures d'atténuation** – ACCIONA s'engage à prendre les mesures nécessaires dans le cadre de ses activités et de ses projets, afin de garantir le respect de la législation et d'enrayer la perte de biodiversité. ACCIONA applique les mécanismes d'atténuation des effets négatifs sur la biodiversité conformément aux étapes suivantes :
 - **Prévenir** – Éviter les effets négatifs causés par la pollution, la surexploitation des ressources naturelles ou une mauvaise protection de l'environnement dans le cadre de ses activités, même dans des lieux dépourvus de cadre réglementaire.
 - **Minimiser** – Réduire les impacts inévitables qui affectent négativement les espèces et les écosystèmes, par le biais de la mise en œuvre des mesures correctives nécessaires, l'acquisition de ressources locales, de ressources durables certifiées et autres.
 - **Restaurer** – Récupérer, autant que possible, les zones affectées par le développement de projets ou de services et réhabiliter les zones dégradées, en apportant une valeur ajoutée et en préservant les services écosystémiques du projet.

- **Compenser** – Mettre en œuvre des mesures compensatoires lorsque les impacts résiduels ne peuvent être totalement atténués, contribuant ainsi à l'engagement de mettre un terme à la perte nette de biodiversité d'ici 2030.
- **Conservation et protection des écosystèmes terrestres et marins** – ACCIONA identifie les écosystèmes critiques à haute valeur de conservation et les zones clés pour la biodiversité, ce qui lui permet de prendre des mesures visant à améliorer l'état de ses environnements opérationnels, des zones adjacentes et d'autres espaces, en veillant au respect et à l'intégration des territoires indigènes et des communautés locales.
- **Prévenir la déforestation** – ACCIONA s'est fermement engagée à atteindre l'objectif de zéro déforestation nette d'ici 2030, en veillant à ce que ses activités ne contribuent pas à la perte de forêts naturelles, en promouvant la restauration des forêts et la compensation totale de tous les individus abattus. Cet engagement s'étend à sa chaîne de valeur par le biais des achats durables.
- **Impact positif** – Consciente de la détérioration progressive de la planète, ACCIONA défend un modèle qui dépasse l'atténuation des impacts négatifs. Cette approche intègre l'ensemble du cycle de vie du projet, de la conception à l'achèvement, dans le but de créer un impact positif que nous qualifions de régénératif.
- **Gain net de biodiversité** – ACCIONA encourage la récupération de la biodiversité perdue, à la fois terrestre et marine, par l'application de solutions basées sur la nature et le développement d'infrastructures régénératives.

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La Politique de biodiversité fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues¹⁶ des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Conseil d'administration
14 Novembre 2024

¹⁶ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

Objectif

La **Politique d'ACCIONA en matière de changement climatique** établit le cadre de la gestion de la stratégie de transition vers des pratiques plus propres et plus efficaces, en menant l'action climatique de l'Organisation. Cette Politique définit les principes de responsabilité sociétale des entreprises qui guident l'identification, l'évaluation et la gestion des dépendances, des impacts, des risques et des opportunités liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci.

ACCIONA considère qu'il est prioritaire de mener la transition et d'investir dans des modèles d'entreprise à faible émission de carbone, en phase avec les efforts mondiaux visant à limiter l'augmentation de la température moyenne de la planète à 1,5 °C d'ici 2050. Grâce à ses projets, produits et services, l'Organisation contribue activement à l'atténuation du changement climatique, en promouvant une réduction efficace des émissions de gaz à effet de serre (GES) par la production d'énergie exclusivement renouvelable et la construction d'infrastructures à faible émission de carbone. Elle encourage également l'adaptation au changement climatique, en facilitant l'accès à l'eau et à des infrastructures résilientes.

La Politique d'ACCIONA en matière de changement climatique suit les principaux accords et conventions internationaux en matière d'atténuation et d'adaptation, contribuant ainsi aux engagements de l'Accord de Paris, du Cadre mondial de Kunming-Montréal sur la biodiversité, du Pacte mondial des Nations unies et à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique d'ACCIONA en matière de changement climatique repose sur les principes suivants :

- **Respect réglementaire** – ACCIONA respecte rigoureusement les réglementations environnementales en vigueur, tout en promouvant et en soutenant le développement de nouveaux cadres réglementaires et de normes internationales qui renforcent les modèles de développement plus durables, même dans des lieux dépourvus de cadre réglementaire.
- **Prévention des dommages** – ACCIONA s'engage à éviter, prévenir et atténuer les effets négatifs causés par ses activités, en promouvant les énergies renouvelables et des technologies propres.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE

- **Leadership en matière de climat** – ACCIONA mène la lutte contre le changement climatique, en développant des solutions pour la décarbonation de l'économie. L'Organisation concentre ses investissements sur des activités reconnues par la taxonomie européenne des activités durables. **Objectifs fondés sur la science** – ACCIONA fixe des objectifs de réduction des émissions fondés sur des données scientifiques qui contribuent à l'objectif défini dans l'Accord de Paris.
- **Net Zero** – ACCIONA s'est engagée à décarboner son modèle d'entreprise, en promouvant l'utilisation exclusive de sources d'énergie 100 % renouvelables et en optimisant la consommation d'énergie afin de respecter les engagements Net Zero. ACCIONA prévient et réduit également la pollution atmosphérique liée à ses activités.
- **Énergies renouvelables** – ACCIONA encourage le développement et l'utilisation d'énergies renouvelables pour produire de l'électricité propre, réduisant ainsi la dépendance aux combustibles fossiles et favorisant l'électrification de l'économie. Elle contribue ainsi activement à l'atténuation du changement climatique.
- **Infrastructures résilientes** – ACCIONA encourage le développement, l'exploitation et la maintenance d'infrastructures qui aident la société à s'adapter au changement climatique et à ses effets.
- **Impact positif** – Consciente de la détérioration progressive de la planète, ACCIONA défend un modèle qui dépasse l'atténuation des impacts négatifs. Cette approche intègre l'ensemble du cycle de vie du projet, de la conception à l'achèvement, dans le but de créer un impact positif que nous qualifions de régénératif.
- **Mécanismes d'incitation** – ACCIONA met en œuvre une série de mécanismes internes qui facilitent la transition vers un modèle de consommation décarboné. Ils incluent :
 - **Budget carbone** – ACCIONA attribue des budgets carbone à ses installations dont les émissions sont importantes, en fixant un prix interne qui varie en fonction du degré de réalisation des objectifs.
 - **Fonds de décarbonation** – ACCIONA alloue un fonds interne annuel pour financer des mesures spécifiques de décarbonation au sein de ses projets, encourageant ainsi des initiatives spécifiques pour réduire ses émissions.
 - **Rémunération basée sur des objectifs climatiques** – ACCIONA a intégré une stratégie de décarbonation à travers l'ensemble de l'organisation, qui se reflète dans la rémunération variable annuelle, fournissant ainsi des incitations pour atteindre les objectifs climatiques.
 - **Neutralisation** – Sur la voie du Net Zero, ACCIONA encourage le développement de projets qui capturent et stockent de manière permanente le carbone dans l'atmosphère, dans le but ultime de neutraliser les émissions restantes afin d'atteindre son objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre.
 - **Atténuation au-delà de la chaîne de valeur** – ACCIONA investit dans des mécanismes qui contribuent au financement et au développement de projets qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre au-delà de sa chaîne de valeur.

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La **Politique relative au changement climatique** fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de la société. Il est accessible dans les principales langues¹⁷ des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Conseil d'administration
14 novembre 2024

¹⁷ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

POLITIQUE DE L'EAU

Objectif

La **Politique de l'eau** d'ACCIONA définit le cadre de la gestion des ressources hydriques et marines. Cette Politique établit les principes de conduite professionnelle responsable qui guident la diligence raisonnable en matière de consommation, de prélèvements et de rejets dans l'eau.

ACCIONA reconnaît que l'eau est une ressource naturelle limitée, irremplaçable et essentielle, qui nécessite des outils garantissant sa quantité, sa disponibilité et sa qualité à long terme. L'Organisation contribue à l'accès universel et équitable à l'eau potable et à l'assainissement, en reconnaissant que l'eau est un droit humain fondamental, notamment au sein des communautés locales les plus vulnérables et les plus touchées par le stress hydrique.

La Politique de l'eau de l'Organisation est élaborée sur la base des principaux accords et conventions internationaux qui encouragent la protection et la conservation de l'eau, contribuant aux engagements du Cadre mondial de Kunming-Montréal sur la biodiversité, du Pacte mondial des Nations unies et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique de l'eau repose sur les principes suivants :

- **Respect réglementaire** – ACCIONA respecte rigoureusement les réglementations environnementales en vigueur, tout en promouvant et en soutenant le développement de nouveaux cadres réglementaires et de normes internationales qui renforcent les modèles de développement plus durables.
- **Prévention des dommages** – ACCIONA s'engage à prévenir et à éviter les effets négatifs sur l'environnement aquatique causés par la pollution, l'utilisation de produits chimiques, de substances préoccupantes ou très préoccupantes, ou la surexploitation de la ressource dans le cadre de ses activités, même dans des lieux dépourvus de cadre réglementaire.
- **Préservation et conservation** – Grâce à ses solutions de purification et de traitement de l'eau potable, ACCIONA contribue activement à la conservation et à la réhabilitation des ressources en eau, en favorisant l'accès à l'eau potable et à l'assainissement au sein des communautés locales où elle exerce ses activités.
- **Impact positif** – Consciente de la nécessité d'augmenter la quantité et la qualité des ressources en eau, notamment dans les zones où le stress hydrique est élevé, ACCIONA défend un modèle qui dépasse l'atténuation des impacts négatifs. Cette approche est appliquée tout au long du cycle de vie des projets, dans le but de créer un impact positif que nous qualifions de régénératif.

POLITIQUE DE L'EAU

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La Politique de l'eau fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues¹⁸ des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Conseil d'administration
14 novembre 2024

¹⁸ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Objectif

La **Politique d'économie circulaire** d'ACCIONA établit le cadre de la mise en œuvre d'un modèle circulaire de gestion des ressources et des déchets de manière globale. Cette Politique définit les principes de responsabilité sociétale des entreprises qui guident l'identification, l'évaluation et la gestion des dépendances, des impacts, des risques et des opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire.

ACCIONA promeut la transition vers des modèles économiques circulaires qui dissocient la croissance économique de l'exploitation de ressources vierges et de la production de déchets. L'Organisation contribue à la conception et à la mise en œuvre de processus et de technologies qui préservent et maximisent la valeur des ressources, éliminent les déchets et la pollution, et favorisent la régénération des systèmes naturels.

Dans ce contexte, la Politique d'économie circulaire d'ACCIONA suit les principaux accords et conventions internationaux qui promeuvent les principes de l'économie circulaire, en contribuant aux engagements du Cadre mondial de Kunming-Montréal sur la biodiversité, du Pacte mondial des Nations Unies et à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

Portée

Cette politique est accessible au public et s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles ACCIONA détient une participation majoritaire, exerce un contrôle ou a une responsabilité de gestion, quelle que soit leur situation géographique, ainsi qu'aux administrateurs et aux professionnels de l'Organisation, quelle que soit leur fonction.

Dans les entreprises dans lesquelles ACCIONA a une participation et dont elle n'est pas responsable de la gestion, les représentants de l'Organisation au sein des organes de direction et de gestion seront chargés de promouvoir l'adoption de cette politique.

ACCIONA encourage, autant que son influence le permet, l'adoption des principes contenus dans cette politique par ses fournisseurs, entrepreneurs, collaborateurs, clients, communautés concernées et autres parties prenantes.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

La Politique d'économie circulaire repose sur les principes suivants :

- **Respect réglementaire** – ACCIONA respecte rigoureusement les réglementations environnementales en vigueur, tout en promouvant et en soutenant le développement de nouveaux cadres réglementaires et de normes internationales qui renforcent les modèles de développement plus durables.
- **Prévention des dommages** – ACCIONA s'engage à prévenir et à inverser les effets négatifs causés par la surexploitation des ressources naturelles, la gestion déficiente des déchets issus de ses activités et la pollution associée, même dans des lieux dépourvus de cadre réglementaire.
- **Approvisionnement et utilisation durables des ressources renouvelables** – ACCIONA promeut l'approvisionnement durable et l'utilisation de matériaux renouvelables dans toutes ses activités, en optimisant la consommation et en encourageant des pratiques responsables tout au long de sa chaîne de valeur.
- **Impact positif** – Consciente de la nécessité de réduire la dépendance à l'égard des matières premières vierges et d'accroître la circularité des ressources, ACCIONA défend un modèle qui dépasse l'atténuation des impacts négatifs. Cette approche intègre l'utilisation d'outils avancés tels que l'analyse du cycle de vie (ACV), l'éco-conception et la numérisation, permettant l'optimisation des ressources tout au long du cycle de vie des projets, dans le but de créer un impact positif que nous qualifions de régénératif.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- **Entretenir et réutiliser** – ACCIONA encourage l'exploitation responsable des ressources dans le but de prolonger la durée de vie utile grâce à des processus de maintenance prédictive et à la réutilisation dans des activités similaires. Dans la mesure du possible, la réparation et la remise en état des produits endommagés sont envisagées comme préalable au remplacement de toute installation ou équipement.
- **Partager et co-crée**r – ACCIONA promeut l'accroissement de la durée d'utilisation des produits au moyen de plateformes de partage et de modèles d'organisation industrielle où le produit ou sous-produit d'une organisation est la ressource d'une autre organisation, conformément aux principes du concept de « symbiose industrielle » et « Infrastructure as a Service ».
- **Redistribuer** – ACCIONA met en œuvre des actions visant à redistribuer les matériaux et les produits à la fois dans le cadre de ses activités et de celles de tiers, en maximisant l'exploitation des ressources secondaires et en promouvant l'approvisionnement durable dans sa chaîne de valeur.
- **Régénérer** – ACCIONA met en œuvre des actions de renaturalisation dans les environnements et les écosystèmes locaux où elle exerce ses activités, en promouvant la régénération du capital naturel.

Réexamen et approbation de la politique

La présente Politique fait l'objet d'une révision à intervalles d'au moins cinq ans, afin d'être en phase avec les objectifs stratégiques de l'Organisation et, en toute circonstance, afin de tenir compte des changements législatifs et réglementaires.

La **Politique d'économie circulaire** fait partie du « Livre blanc des politiques » d'ACCIONA, disponible sur le site web de l'entreprise et l'intranet de l'Organisation. Il est accessible dans les principales langues¹⁹ des pays dans lesquels ACCIONA exerce ses activités, en vue de faciliter sa consultation par les principaux acteurs concernés.

Conseil d'administration
14 novembre 2024

¹⁹ Espagnol, anglais, portugais, polonais et français.

5

AUTRES POLITIQUES

POLITIQUE GÉNÉRALE DE COMMUNICATION D'ACCIONA

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE GLOBALE DE COMMUNICATION.

2. PRINCIPAUX CANAUX D'INFORMATION, DE COMMUNICATION ET DE PARTICIPATION.

- 2.1. Commission nationale du marché des valeurs et autres organismes.
- 2.2. Médias.
- 2.3. Site web officiel d'ACCIONA.
- 2.4. Réseaux sociaux.
- 2.5. Liste de diffusion.

3. DÉPARTEMENT DES RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS / SERVICE DES ACTIONNAIRES.

4. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES.

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE GLOBALE DE COMMUNICATION.

Il relève de la compétence du conseil d'administration de gérer et superviser au plus haut niveau la politique globale de communication d'ACCIONA, laquelle recueille les procédures d'information et communication des informations financières, non financières et d'entreprise, à travers les canaux détaillés ci-après, de sorte à contribuer à maximiser la distribution et la qualité des informations mises à disposition du marché, des actionnaires et des investisseurs institutionnels, ainsi que des agences de conseil en vote, des marchés, des médias et de l'opinion publique en général, y compris le contenu des informations devant être fournies sur le site web.

Dans l'optique d'optimiser la communication avec ses actionnaires et investisseurs, nationaux et étrangers, et d'aller dans le sens de la transparence des informations qu'elle diffuse en lien avec le groupe, Acciona a établi la présente politique, régie par les principaux généraux suivants :

- Transparence, exactitude, promptitude et cohérence dans la diffusion des informations, de façon à ce que les actionnaires et les différents groupes d'intérêt reçoivent de façon claire et accessible toutes les informations exigées par la loi en matière financière et autres, ainsi que celles pouvant être considérées comme pertinentes.
- Faciliter leur connaissance des aspects pouvant être nécessaires au bon exercice de leurs droits en tant qu'actionnaires, en mettant à leur disposition des canaux et voies de communication clairs et directs, pour obtenir des explications et éclaircissements sur les informations fournies.
- Publier les informations d'une manière régulière, opportune et permanente, en permettant aux actionnaires et investisseurs de connaître à tout moment les aspects les plus importants du groupe à travers les canaux les plus efficaces pour recevoir ces informations.
- Égalité de traitement entre tous les actionnaires et investisseurs occupant la même position, en ce qui concerne l'information, la participation et l'exercice de leurs droits en tant qu'actionnaires et investisseurs.
- En gardant toujours à l'esprit les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les actionnaires énoncés précédemment, Acciona peut adapter les canaux d'information, communication et contact aux différents destinataires et aux besoins identifiés dans chaque cas.

- Utiliser toute une variété d'instruments et de canaux de communication contribuant à maximiser la diffusion et la qualité des informations mises à disposition du marché, des investisseurs et autres groupes d'intérêt, en tirant parti des avantages offerts par les nouvelles technologies, pour permettre aux actionnaires et autres groupes d'intérêt d'accéder à Acciona de la façon la plus facile et pratique pour eux, et en plaçant ainsi la Société à la pointe de l'utilisation des nouveaux canaux de communication.
- Respect des dispositions légales, du Code de bon gouvernement des sociétés cotées et du système de gouvernement d'entreprise ainsi que des principes de transparence et de coopération avec les autorités, les organismes de réglementation et les administrations compétentes.

Les principes exposés sont applicables aux informations et communications adressées par la Société aux actionnaires, investisseurs institutionnels, dans le cadre de leur prise de participation dans la Société, et aux autres parties prenantes telles que les établissements financiers intermédiaires, de gestion et dépôt des actions de la Société, analystes financiers, organismes de réglementation et supervision, agences de notation du crédit (rating), agences d'information, agences de conseil en vote (proxy advisors), etc.

2. PRINCIPAUX CANAUX D'INFORMATION, DE COMMUNICATION ET DE PARTICIPATION.

Afin de garantir le respect des principes mentionnés précédemment et la bonne diffusion des informations relatives au groupe auprès des actionnaires et du marché en général, Acciona met à leur disposition les canaux d'information, communication, contact et participation décrits ci-dessous:

2.1. Commission nationale du marché des valeurs et autres organismes.

Le premier canal général d'information de la Société auprès des actionnaires, investisseurs institutionnels et marchés en général est la Commission nationale du marché des valeurs (« CNMV ») et, le cas échéant, les canaux prévus par d'autres autorités et organismes de supervision étrangers, permettant la diffusion, qui leur confère immédiatement un caractère public, des informations transmises à ces institutions via la publication de faits pertinents sur leurs sites web, informations qui sont simultanément incluses sur le site web officiel de la Société.

2.2. Médias.

Aux fins de faciliter une communication ouverte et transparente avec les médias Acciona dispose d'une Direction de la communication à travers laquelle sont canalisées les demandes ou questions de journalistes au sujet de l'évolution et des activités de l'entreprise et les réponses correspondantes.

Acciona met à la disposition de la presse différentes lignes téléphoniques (+34 91 663 06 57/ 31 14/ 07 53), ainsi qu'une boîte aux lettres électronique (gabinetedeprensa@acciona.es). Les divers communiqués de presse et matériels publiés par l'entreprise afin de faciliter la tâche des médias peuvent être trouvés sur son site web officiel <https://www.acciona.com/es/actualidad/>

2.3 Site web officiel d'ACCIONA.

L'autre principal canal de communication que la Société destine aux actionnaires, investisseurs institutionnels et marchés en général est son site web officiel (www.acciona.com), constamment tenu à jour, par le biais duquel la Société canalise les informations susceptibles d'intéresser les actionnaires et investisseurs institutionnels, en assurant le caractère immédiat de leur publication et la possibilité d'y accéder ultérieurement, afin d'ériger la transparence en tant que valeur prioritaire régissant les relations de la Société avec les marchés et le public en général.

Sur son site web officiel, la Société publie les informations qu'elle transmet à la CNMV ou aux autres organismes officiels et dont la diffusion est rendue obligatoire par la loi, mais également toutes les informations supplémentaires estimées pertinentes afin d'atteindre le plus haut degré de transparence et diffusion possible à l'égard des actionnaires, des investisseurs institutionnels et du marché en général.

Pour faciliter la consultation du site web officiel par les actionnaires et investisseurs, les informations sont publiées simultanément, dans la mesure du possible, en espagnol et en anglais.

POLITIQUE GÉNÉRALE DE COMMUNICATION D'ACCIONA

Le site web officiel d'Acciona permet, en termes généraux, de façon simple :

- L'accès aux documents concernant la Société en matière légale et économique-financière, ainsi qu'aux informations non financières et d'entreprise, dans la rubrique « Actionnaires et investisseurs ».
- Dans le cadre de l'assemblée générale, les demandes d'information, d'explication ou l'envoi de questions concernant les points à l'ordre du jour de l'assemblée générale des actionnaires et le visionnage en direct du déroulement de cette dernière et même, lorsque cela serait prévu par le conseil d'administration, l'assistance par voie télématique à l'assemblée générale des actionnaires.
- La connaissance des principes, activités et rapports, ainsi que d'autres publications et données relatives aux informations non financières en général.
- Faciliter l'activité des médias grâce à la rubrique « Actualité » (<https://www.acciona.com/es/actualidad/>), qui est spécifiquement destinée à ce collectif et inclut entre autres des informations d'entreprise, des communiqués de presse, des matériels audiovisuels, etc., tout cela dans le but ultime que les informations transmises par les médias au marché soient exactes et aussi complètes que possible.
- Consulter la composition et les informations relatives aux organes de gouvernement de la Société, tels que le conseil d'administration et les commissions du conseil, ainsi que la composition de l'équipe de direction d'Acciona. Accéder aux présentations de résultats et autres présentations destinées aux analystes et investisseurs.

Retransmissions et téléconférences

Les présentations régulières des résultats et autres communications pertinentes sont retransmises en streaming et via téléconférence, ce qui permet aux actionnaires, investisseurs et analystes d'y avoir accès, ainsi qu'à toute autre personne intéressée. Aussi bien les retransmissions que les multi-conférences sont par ailleurs disponibles en différé et accessibles sur le site web officiel de l'entreprise.

Par ailleurs, au début de chaque exercice le calendrier d'approbation des comptes annuels et rapports financiers intermédiaires est rendu public, en précisant les dates auxquelles se produira leur présentation au marché, tout cela étant accessible via le site web. Ce calendrier indique également les dates des événements et conférences en matière d'informations non financières.

Les personnes se connectant à la téléconférence ont également la possibilité de faire parvenir leurs questions aux intervenants ou aux représentants du groupe.

Le lien permettant d'accéder aux retransmissions des présentations de résultats est de plus communiqué, de même qu'avant l'événement sur le site web de la CNMV, en indiquant la date, l'heure et le mode d'accès à la présentation.

2.4 Réseaux sociaux.

Consciente de l'impact des nouvelles technologies de l'information et des canaux de communication via Internet, la Société est soucieuse d'être activement présente sur les réseaux sociaux (par exemple Twitter, Facebook, LinkedIn, Slideshare, YouTube), sur lesquels, sans compromettre ni réduire pour autant le respect de ses obligations légales, elle s'efforce de diffuser des informations intéressantes autour de la progression et les activités du groupe et d'engager un dialogue fluide et riche avec les actionnaires et autres groupes d'intérêt utilisant fréquemment ces médias pour s'informer sur les sujets importants.

Lors de la diffusion de faits significatifs sur les réseaux sociaux, la Société veillera à ce que toute diffusion soit régie par les paramètres fondamentaux suivants :

- **Intégrité** : la Société s'assurera que la limite de caractères imposée dans certains réseaux sociaux n'affecte pas l'intégrité de la communication, en effectuant des communications courtes et immédiatement compréhensibles.
- **Clarté** : le message publié sur les réseaux sociaux doit être objectif et précis, en évitant d'utiliser des termes exagérés susceptibles de comporter une subjectivité superflue. Il faut en outre inclure clairement l'indication « Faits significatifs », en les séparant de toute communication de marketing.

POLITIQUE GÉNÉRALE DE COMMUNICATION D'ACCIONA

- **Accès global** : il faut garantir un accès non discriminatoire à un vaste public dans l'Union européenne, ces

informations devant être diffusées gratuitement. Il convient à cet égard de souligner que le réseau social utilisé devra avoir une forte présence dans l'Union européenne.

- **Interactivité** : la propre nature des réseaux sociaux offre un niveau d'interactivité avec les utilisateurs que n'offrent pas d'autres médias. La Société devra à ce sujet veiller à ce que l'utilisation d'un quelconque autre moyen ou canal de diffusion simultané, supplémentaire ou complémentaire de la communication prévue au point 2.1, utilisé pour communiquer des faits significatifs ou d'autres informations réglementées, ne se produise pas pour inclure des extensions ou nuances par rapport à l'information originale transmise à la CNMV, susceptibles d'altérer son sens ou sa portée, à titre de partie des réponses du communiquant ou de l'émetteur dans le média ou canal d'information.

De même, la Société veille à ce que le déroulement des assemblées générales des actionnaires soit reflété, totalement ou partiellement, sur les réseaux sociaux. À cet effet, elle peut publier sur Internet les grandes lignes de l'événement en temps réel, publier des photos et/ou des vidéos de l'acte en direct sur des canaux de la Société et partager les présentations sur un site web.

Sans préjudice de ce qui précède, les employés d'ACCIONA devront être particulièrement prudents lors de toute intervention publique et disposer des autorisations pertinentes afin d'intervenir devant les médias et sur les réseaux sociaux, publier et partager des opinions, participer à des journées professionnelles ou séminaires, ainsi que lors de toute autre situation susceptible d'être diffusée publiquement, dans tous les cas où ils y prendront part en qualité d'employés de l'entreprise. Les employés d'ACCIONA devront en outre s'assurer d'une coordination appropriée avec leur supérieur hiérarchique et, le cas échéant, avec le département de Communication et relations avec les investisseurs, afin de fournir des informations complètes et intégrales, et ce tout en effectuant des déclarations d'une façon responsable, respectueuse et précise, conformément aux lignes directrices établies par le département de Communication et relations avec les investisseurs et dans le respect de la confidentialité des informations de l'entreprise et de ses clients.

2.5 Listes de diffusion.

Le service Relations avec les investisseurs transmet par e-mail aux personnes en ayant fait la demande les résultats financiers périodiques et les communications de faits significatifs ou d'informations importantes, considérés comme présentant un intérêt particulier pour le marché, immédiatement après leur diffusion par la CNMV.

En vue de garantir que la diffusion de nouvelles susceptibles de contenir des faits significatifs pour le marché se produise dans des conditions de transparence, de symétrie et conformément aux dispositions du Décret royal législatif 4/2015, du 23 octobre 2015, portant approbation du texte remanié de la loi sur le marché des valeurs, du Règlement (UE) no 596/2014 du Parlement européen sur les abus de marché, aux lignes directrices de la CNMV à ce sujet et au Règlement interne de conduite (RIC) sur les marchés de valeurs, la Société a établi un protocole de gestion et de communication des faits significatifs et des informations importantes qui détermine les lignes directrices et les critères applicables au groupe aux fins de classification, gestion et publication de faits significatifs et d'autres informations importantes.

Il est dans ce sens établi à titre de norme générale au sein du groupe que l'information contenue dans une communication de faits significatifs ou d'informations importantes ne pourra être publiée par aucun autre moyen sans avoir été préalablement communiquée à la CNMV.

Dans les cas ne s'inscrivant pas dans la disposition précédente, les informations émanant de la Société peuvent être transmises aux actionnaires, aux investisseurs institutionnels et aux marchés par tout moyen conforme à la présente politique générale de communication, à condition de l'absence totale de doute concernant l'obligation de transmettre lesdites informations à la CNMV en les qualifiant de fait significatif ou d'information importante, tel que prévu par la loi et conformément au Protocole de divulgation de faits significatifs et d'informations importantes ; ou bien lorsqu'après avoir consulté le secrétariat général de la Société ou l'unité de conformité du RIC, celui-ci ait établi, conformément aux règles prévues au point précédent, que la transmission en tant que fait significatif à la CNMV n'est pas obligatoire.

POLITIQUE GÉNÉRALE DE COMMUNICATION D'ACCIONA

3. DÉPARTEMENT DES RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS ET ACTIONNAIRES.

Dans l'objectif d'une communication ouverte et transparente avec les actionnaires, un service des actionnaires a été mis en place, par le biais duquel se font les demandes d'information, d'explications ou la présentation de questions, auxquelles sont fournies les réponses correspondantes.

À cette fin, dans le but de répondre d'une façon personnalisée à leurs consultations, Acciona met à la disposition des actionnaires une ligne téléphonique (+34 916231059) et une boîte aux lettres électronique (inversores@acciona.es), également disponible via le site web de la Société, www.acciona.com, où il est en outre possible de localiser les personnes de contact de ce département.

Conférences et réunions

Acciona possède un département particulier consacré aux relations avec les actionnaires et investisseurs, ayant comme mission générale la coordination, analyse et gestion des rapports et contacts avec les actionnaires et investisseurs. C'est donc le canal de communication et dialogue habituel entre Acciona, ses actionnaires et investisseurs sur le marché en général, à titre permanent.

Dans le cadre de cette mission, le département Relations avec les actionnaires et investisseurs du groupe assure la coordination de la communication des différentes filiales avec le marché, afin de veiller en permanence à son adéquation et sa cohérence.

Lorsque cela est jugé nécessaire, le département Relations avec les actionnaires et investisseurs fait appel à la collaboration des personnes de l'organisation dont l'intervention s'avère nécessaire ou pertinente pour faciliter la communication et répondre aux demandes d'information transmises dans chaque cas.

Dans le cadre de sa mission, le département Relations avec les actionnaires et investisseurs obtient les informations à transmettre au marché auprès des différents services responsables de leur élaboration au sein du Groupe, ce qui permet de garantir la cohérence et l'homogénéité de ces dernières.

Les principes et voies figurant dans la présente politique régissent, à tous les niveaux applicables, la relation avec les autres parties prenantes, à savoir, entre autres, les analystes financiers, responsables de la gestion et du dépôt des actions de la Banque et agences de conseil en vote (proxy advisors).

Cette politique n'est pas applicable à la diffusion de faits significatifs ou d'informations importantes et aux relations avec les médias, qui sont règlementées par leurs propres normes internes.

4. ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES

Le conseil d'administration encourage la participation éclairée et responsable des actionnaires à l'assemblée générale des actionnaires et via le site web et d'autres moyens, il prend toutes les mesures et garanties pertinentes pour faciliter l'exercice efficace de ses fonctions par l'assemblée générale des actionnaires, conformément à la loi et au système de gouvernement de la Société.

Au moins une fois par an, les actionnaires d'Acciona sont convoqués pour participer à l'assemblée générale des actionnaires. La société met alors à leur disposition tout type de moyens pour faciliter leur participation à cette dernière (par exemple via courrier postal ou vote à distance sur le site officiel ou, lorsque cela serait ainsi établi par le conseil d'administration, au moyen de l'assistance télématique à l'assemblée).

De même, lors de ses assemblées générales, Acciona met à la disposition de ses actionnaires les informations nécessaires pour qu'ils puissent se prononcer sur les questions qui leur sont soumises, en les publiant suffisamment et l'avance et avec le détail exigé par la loi et par les bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise, tant au niveau national qu'international.

Par ailleurs, dans le cadre de l'assemblée, Acciona offre sur son site web le Forum électronique des actionnaires, auquel peuvent accéder ces derniers en vue de communiquer plus facilement avant la date de la séance.

L'assemblée générale des actionnaires est retransmise en direct, via le site web officiel et, lorsque cela serait établi par le conseil d'administration, il sera possible d'y assister par voie télématique via le lien figurant sur le site web de la Société, dans la rubrique « Actionnaires et investisseurs ».

POLITIQUE GÉNÉRALE DE COMMUNICATION D'ACCIONA

Ces mesures visent à créer un cadre ouvert permettant de faciliter la participation des actionnaires à l'assemblée générale et l'exercice des droits qui leur reviennent en tant que tels.

En plus des canaux énumérés précédemment, il existe un service d'envoi des informations à la demande de l'utilisateur, qui permet d'être informé en temps réel des actualités publiées sur le site web officiel de la Société concernant les rapports financiers, les communications de faits significatifs ou d'informations importantes communiqués et à la CNMV, ou les présentations économique-financières et d'informations non financières.

Novembre 2020

POLITIQUE DE COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION.

2. NOMBRE DE MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SÉLECTION DES CANDIDATS ET RÉÉLECTION.

3. INCOMPATIBILITÉS.

4. OBJECTIF SPÉCIAL EN MATIÈRE DE MIXITÉ.

5. SUPERVISION DE LA CONFORMITÉ.

1. OBJET ET DOMAINE D'APPLICATION

Selon la 14e recommandation du Code de bon gouvernement des sociétés cotées approuvé par la Commission nationale du marché de valeurs d'Espagne et l'article 11.5 du règlement du conseil d'administration, il est souhaitable que le conseil d'administration approuve une politique de sélection des administrateurs concrète et vérifiable, assurant que les propositions de nomination ou réélection d'administrateurs reposent sur une analyse préalable des besoins du conseil d'administration, et que sa composition aille dans le sens de la diversité de connaissances, d'expériences et d'âge, ainsi que de la mixité.

Il sera considéré que les mesures visant à ce que l'entreprise compte avec un nombre significatif de hautes dirigeantes favorisent la mixité homme-femme.

La présente politique de sélection des administrateurs constitue une réponse à ces dispositions.

À cet effet, la Politique de composition du conseil d'administration sera applicable à l'élection ou la réélection de candidats au poste d'administrateur, de même qu'à la nomination du secrétaire et du vice-secrétaire du conseil d'administration.

2. NOMBRE DE MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SÉLECTION DES CANDIDATS ET RÉÉLECTION

Le nombre d'administrateurs est celui expressément ou implicitement fixé par l'assemblée générale lors de leur nomination, dans la limite de ce qui est prévu dans les statuts.

Le conseil d'administration estime que le nombre idéal d'administrateurs, en vue d'optimiser son efficacité en tant qu'organe collégial est de dix à quinze membres.

Le nombre exact d'administrateurs que proposera le conseil d'administration à l'assemblée générale sera celui qui, de l'avis de l'actionnariat, des entreprises d'Acciona et de son groupe et selon les autres circonstances en présence, peut être considéré comme le plus adéquat en vue de la représentativité des actionnaires et d'un fonctionnement plus efficace de cet organe.

Il revient au conseil d'administration de soumettre à l'assemblée générale des actionnaires des propositions de nomination ou réélection d'administrateurs, sauf dans les cas de nomination par cooptation par le conseil d'administration pour couvrir des vacances à titre provisoire et de désignation par des actionnaires dans l'exercice de leur droit de représentation proportionnelle.

POLITIQUE DE COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les propositions de nomination ou réélection d'administrateurs soumises par le conseil d'administration à l'assemblée générale, ainsi que la nomination provisoire par cooptation sont préalablement approuvées par le conseil sur proposition de la commission de nomination et rémunération, dans le cas des administrateurs indépendants, et suite à la présentation d'un rapport de la commission de nomination et rémunération dans le cas du reste des administrateurs, en respectant les critères fixés pour la composition du conseil d'administration et ses compétences.

La commission de nomination et rémunération évaluera l'aptitude de chaque candidat compte tenu des compétences, des connaissances et de l'expérience requises par le conseil, dans le respect de la diversité de sa composition, des origines, des nationalités, de l'âge, du handicap et de la mixité, et définira en conséquence les fonctions et compétences nécessaires des candidats qui devront couvrir chaque vacance, ainsi que le temps et l'implication nécessaires afin qu'ils puissent mener à bien leur fonction, y compris, le cas échéant, leur participation à des commissions spécialisées, et en décrivant les raisons justifiant l'aptitude du candidat. La commission évaluera chaque candidature indépendamment de la catégorie dans laquelle l'administrateur sera affecté et de la personne qui l'aura proposé.

La commission peut faire appel à des cabinets de conseil de prestige en vue de la sélection d'administrateurs au niveau international, lesquels mèneront une recherche indépendante de candidats potentiels correspondant au profil défini dans chaque cas par la commission de nomination et rémunération.

Par ailleurs, la commission s'efforcera de contribuer à ce que le choix des administrateurs indépendants soit porté sur des personnes à la fiabilité, aux compétences et à l'expérience reconnues, disposées à consacrer suffisamment de temps à l'exercice des fonctions propres à ce mandat. Les exigences en matière d'éthique devront être élevées, en tenant compte du parcours professionnel du candidat et en écartant ceux qui, en raison de leurs antécédents, ne possèdent pas les aptitudes exigées.

Les administrateurs ont tous le droit de demander à la commission de nomination et rémunération de tenir compte de certains candidats potentiels pour couvrir la vacance d'un mandat, celle-ci devant alors évaluer si les candidats proposés remplissent les conditions établies dans la présente politique.

Les propositions de réélection d'administrateurs peuvent également être présentées au conseil d'administration par la commission de nomination et rémunération. La commission de nomination et rémunération évaluera dans sa recommandation la qualité du travail et le dévouement à ce poste pendant le mandat, ainsi que la capacité à continuer de le développer de manière satisfaisante.

Le conseil d'administration estime que, afin de pouvoir exercer correctement sa fonction de supervision et contrôle, l'ensemble de ses membres doit allier de façon adéquate des capacités et compétences suffisantes dans les domaines suivants, entre autres :

- a) connaissance des secteurs dans lesquels intervient la Société ;
- b) expérience et connaissance en matière économique, financière et non financière, de gestion des ressources humaines hautement qualifiées et relatives aux cadres réglementaires et de régulation ;
- c) expérience internationale ; et
- d) expérience et connaissance en matière de gestion, direction et stratégie d'entreprise.

En ce sens, le profil professionnel des administrateurs, dont la nomination et/ou la réélection est soumise à l'assemblée générale des actionnaires, doit refléter leurs compétences professionnelles, les mérites en vertu desquels ils devraient occuper le poste d'administrateur, leur expérience dans des secteurs importants pour la Société et le groupe et leurs connaissances dans différents domaines commerciaux, garantissant ainsi la pluralité des points de vue lors des débats du conseil d'administration.

Sans préjudice de ce qui précède, la composition du conseil d'administration inclura des administrateurs en représentation d'actionnaires significatifs, indépendants et exécutifs en vue de l'exercice le plus approprié de ses fonctions et veillera à ce que : **a)** dans la composition du conseil, les administrateurs en représentation d'actionnaires significatifs et indépendants représentent une vaste majorité par rapport aux administrateurs cadres ; **b)** le nombre d'administrateurs cadres soit le minimum nécessaire au vu de la complexité du groupe de la Société et du pourcentage de prise de participation des administrateurs cadres dans le capital de la Société, et **c)** le nombre d'administrateurs indépendants représente au moins la moitié du total des administrateurs.

POLITIQUE DE COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil et la commission de nomination et rémunération peuvent faire appel à l'encadrement de consultants externes spécialisés dans la recherche et sélection de candidats afin de renforcer l'efficacité, l'efficacité et l'impartialité des procédures d'identification de ces derniers. Dans le cadre de l'identification des candidatures, le consultant doit tenir compte des conditions figurant dans la présente politique.

La nomination et destitution des membres du conseil d'administration, ainsi que la ratification ou révocation des nominations réalisées par cooptation relèvent de la compétence de l'assemblée générale.

De même, les dispositions du présent point sont sous réserve, dans tous les cas, du droit de représentation proportionnel légalement acquis aux actionnaires (dans ce cas, les administrateurs désignés de la sorte seront considérés comme des administrateurs en représentation d'actionnaires significatifs), et de la pleine liberté de l'assemblée générale de décider des nominations des administrateurs.

Les propositions relatives à la nomination, ratification, réélection ou au départ de chaque administrateur doivent faire l'objet d'un vote séparé.

En sus des rapports prévus du conseil d'administration et de la proposition ou rapport de la commission de nomination et rémunération, les informations suivantes sur les administrateurs dont la ratification, réélection ou nomination est proposée doivent être mises à la disposition de l'assemblée générale : **(i)** profil professionnel et éléments de biographie ; **(ii)** catégorie d'administrateur à laquelle il appartient, en signalant dans le cas des administrateurs en représentation d'actionnaires significatifs, l'actionnaire qu'il représente ou auquel il est lié, le cas échéant ; **(iii)** autres conseils d'administration auxquels il appartient,

ainsi que les autres activités rémunérées exercées, quelle que soit leur nature ; **(iv)** date de sa première nomination en tant qu'administrateur chez Acciona et de ses nominations suivantes ; **(v)** actions d'Acciona et options sur celles-ci, dont l'administrateur a la titularité ; et **(vi)** les propositions et rapports exigés par la législation en vigueur.

3. INCOMPATIBILITÉS

Les personnes frappées par les incompatibilités ou interdictions prévues par la loi ou les normes de gouvernement d'Acciona ne peuvent pas être administrateurs ni être considérées comme candidats à ce poste.

Le mandat d'administrateur est incompatible avec l'occupation de postes d'administration, direction ou prestation de services professionnels au sein de sociétés concurrentes, dans les termes prévus dans le règlement du conseil d'administration, lorsque l'importance de la prise de participation ou des fonctions exercées est susceptible de menacer l'indépendance, l'objectivité et la fidélité aux intérêts d'Acciona et de son groupe dans le cadre de l'exercice de ses fonctions d'administrateur.

Le conseil d'administration ne peut pas proposer ou désigner pour pourvoir un poste d'administrateur indépendant des personnes ne remplissant pas les conditions d'indépendance prévues par la législation en vigueur.

L'administrateur dont le mandat prend fin ou qui cesse d'exercer ses fonctions pour une toute autre cause ne peut pas, pendant un délai de deux ans, fournir ses services au sein de sociétés concurrentes. Le conseil d'administration peut, s'il l'estime pertinent, dispenser l'administrateur sortant de cette obligation ou en réduire la durée.

POLITIQUE DE COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

4. OBJECTIF SPÉCIAL EN MATIÈRE DE MIXITÉ.

Acciona considère que l'intégration de la diversité et l'inclusion constituent un élément stratégique de la gestion de personnes.

Le Code de conduite d'Acciona encourage une réelle égalité des chances au-delà de la diversité en matière de mixité homme-femme, et n'accepte en aucun cas un quelconque type de discrimination dans le domaine professionnel pour des raisons basées sur l'âge, la race, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale, l'orientation sexuelle, l'origine sociale ou le handicap.

Acciona s'est fixé l'objectif, dans le cadre de cet élément stratégique de diversité, et conformément aux termes de la 15e recommandation du Code de bon gouvernement des sociétés cotées, d'augmenter le nombre d'administratrices à au moins 40 % du total des membres du conseil d'administration à l'horizon 2022. La commission de nomination et rémunération encourage de la même date l'incorporation d'administratrices et Acciona vise à atteindre cet objectif et à continuer de promouvoir des mesures encourageant l'entreprise à compter avec un nombre significatif de hautes dirigeantes.

5. SUPERVISION DE LA CONFORMITÉ

La commission de nomination et rémunération vérifiera annuellement le respect de la présente politique de sélection d'administrateurs et transmettra ses conclusions au conseil d'administration. Elle devra de même informer de ses conclusions dans le rapport annuel sur le gouvernement d'entreprise.



Novembre 2020

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

1. HISTORIQUE ET DOMAINE D'APPLICATION

Le texte de refonte de la Loi sur les sociétés de capitaux, approuvé par le Décret royal législatif 1/2010, du 2 juillet, portant approbation de la loi sur les sociétés de capitaux (la « **LSC** » ou la « **Loi sur les sociétés de capitaux** ») établit, entre autres aspects, la nécessité pour les sociétés cotées de disposer d'une politique de rémunération de leurs administrateurs.

Conformément à la réglementation contenue dans l'article 529 novodecies de la LSC et aux dispositions de l'article 31.9 des statuts de la société Acciona, S.A. (« **ACCIONA** », la « **Société** » ou l'« **Entreprise** ») :

- la politique de rémunération doit être conforme au système de rémunération prévu par les statuts et doit être approuvée par l'assemblée générale des actionnaires en tant que point distinct de l'ordre du jour en vue de son application pour une période maximale de trois (3) exercices ;
- les propositions de nouvelles politiques de rémunération des administrateurs doivent être soumises à l'assemblée générale des actionnaires avant la fin du dernier exercice d'application de la politique précédente ; et
- toute modification ou remplacement de la Politique au cours de ladite période doit être approuvée au préalable par l'assemblée générale des actionnaires.

L'assemblée générale ordinaire des actionnaires d'ACCIONA, tenue le 23 juin 2022, a approuvé la politique de rémunération des administrateurs pour la période allant de 2023 à 2025 (la « **Politique 2023-2025** »).

À cet égard, le dernier exercice de validité de ladite politique de rémunération ayant été atteint, le conseil d'administration d'ACCIONA, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, a décidé, lors de sa réunion du 14 mai 2025, de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires d'ACCIONA de 2025 qui se tiendra le 25 ou le 26 juin 2025 (qui devrait se tenir en deuxième convocation le 26 juin 2025), la politique de rémunération des administrateurs d'ACCIONA à appliquer dès son approbation et pendant les exercices 2026, 2027 et 2028 (la « **Politique de rémunération** », la « **Politique 2026-2028** » ou la « **Politique** »).

La Politique 2026-2028 est accompagnée d'un rapport motivé justificatif émis par la commission de nomination et rémunération, conformément à ladite réglementation. Ces deux documents sont mis à la disposition des actionnaires sur le site web de la Société dès que l'assemblée générale des actionnaires à laquelle sera soumise l'approbation de la Politique de rémunération aura été convoquée.

Si elle est approuvée par l'assemblée générale des actionnaires, la Politique de rémunération remplacera et laissera sans effet l'actuelle politique de rémunération des administrateurs de la Société, sans préjudice des effets produits et consolidés dans le cadre de sa validité.

2. RÉSUMÉ DES NOUVEAUTÉS

Cette Politique comporte un certain nombre de nouveautés par rapport à la Politique 2023-2025 dans le but de s'aligner sur les meilleures pratiques du marché tout en répondant aux attentes des différentes parties prenantes de l'Entreprise et, notamment, de ses actionnaires.

En particulier, à la suite des conclusions du processus de réflexion mené ces dernières années, la commission de nomination et rémunération s'est engagée, dans le rapport annuel sur les rémunérations de 2023, à introduire un certain nombre de changements dans la Politique de rémunération qui seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires de 2025.

À cet égard, la Politique 2026-2028 intègre les nouveautés fondamentales suivantes :

Limitier le montant maximum de la rémunération variable annuelle des administrateurs cadres, qui ne peut excéder 450 % de la rémunération fixe annuelle ;

Éliminer la possibilité d'approuver des incitations variables supplémentaires liées à la réalisation de projets spécifiques et/ou d'étapes stratégiques (incitations extraordinaires, « one-off award ») ; et,

Formaliser l'obligation pour les administrateurs cadres de détenir, directement ou indirectement, un nombre d'actions équivalant à deux (2) années de rémunération fixe brute, tant qu'ils continuent à appartenir au conseil d'administration et à exercer des fonctions de cadre dirigeant, conformément aux recommandations du Code de bon gouvernement des sociétés cotées publié par la Commission nationale du marché des valeurs d'Espagne (le « CBG »).

Par ailleurs, conformément aux suggestions des actionnaires et d'autres parties prenantes de la Société, d'autres améliorations ont été introduites dans la révision de la Politique afin d'en renforcer la transparence et d'en améliorer la compréhension, entre autres :

- Une nouvelle section 4.2 (« Pratiques de rémunération ») a été introduite pour fournir aux actionnaires des informations plus précises sur les principales actions dans lesquelles la politique est mise en œuvre en ce qui concerne la rémunération des administrateurs d'ACCIONA ;
- une nouvelle section 6.3 (« Analyse de comparabilité des rémunérations (*benchmarking*) ») a été ajoutée afin de fournir plus de détails sur les critères pris comme référence pour déterminer le groupe d'entreprises comparables utilisé pour effectuer les analyses de compétitivité des rémunérations par rapport au groupe de comparaison sélectionné qui est demandé par la commission de nomination et rémunération à des consultants externes indépendants dont le prestige est reconnu ;
- la nouvelle section 6.4 (Proportion relative (« *mix* rémunération ») et paiements liés aux résultats (« *pay for performance* »)) définit le lien avec les résultats et la proportion relative de chacun des éléments composant le système de rémunération des administrateurs cadres, y compris un graphique sur cette proportion relative dans un scénario de dépassement des objectifs maximaux auxquels la rémunération variable est liée ;
- l'explication du fonctionnement des clauses de réduction (« *malus* ») et de récupération (« *clawback* ») applicables à la rémunération variable des administrateurs cadres a été clarifiée, en regroupant l'ensemble de ces clauses dans une nouvelle section (6.11 Clauses de réduction (« *malus* ») et de récupération (« *clawback* ») de la rémunération variable) ; et,
- au moyen de la création d'une nouvelle section 10 (« Contribution de la politique de rémunération à la stratégie, aux intérêts et à la durabilité à long terme de la Société »), la Politique a été dotée d'une explication plus précise de la manière dont elle contribue à la stratégie, aux intérêts et à la durabilité à long terme de la Société.
- Une explication plus complète des critères de référence pour le calcul de la rémunération variable annuelle des administrateurs cadres a été incluse ;
- dans la section sur la rémunération variable à long terme, les détails du Plan 2020-2029 d'incitation à long terme lié à la création de valeur (le « **PILT 2020** ») ont été inclus ;
- une explication plus précise des règles d'acquisition, de report et de consolidation des apports au plan épargne des administrateurs cadres a été incluse ;

La Société, consciente de l'importance du gouvernement d'entreprise, et dans le cadre de son engagement d'écoute permanente de ses actionnaires, entretient un dialogue constant et transparent avec ces derniers afin de connaître, entre autres questions, leur avis sur la Politique de rémunération et d'étudier ainsi les modifications qui pourraient s'avérer appropriées.

Dans ce contexte, ACCIONA analyse et révisé en permanence sa Politique de rémunération dans le but d'obtenir le soutien le plus large possible de la part de tous ses actionnaires, en tenant compte pour cette révision de la Politique effectuée au cours de l'exercice 2024, entre autres aspects : (i) des points de vue des actionnaires, (ii) des résultats des votes relatifs au rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs et à la Politique 2023-2025, et leur évolution par rapport aux exercices précédents, et (iii) des contributions des experts externes qui conseillent la commission de nomination et rémunération.

3. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

L'objectif principal de cette Politique est d'établir, dans le cadre du système de rémunération prévu par les statuts, un système de rémunération compétitif pour les membres du conseil d'administration d'ACCIONA, qui permette d'atteindre les objectifs stratégiques de la Société et qui favorise la création de valeur pour ses actionnaires de manière durable à long terme et conformément aux valeurs de la Société, tant en termes absolus qu'en comparaison avec le marché.

Au vu de ce qui précède, la Politique a été axée autour des objectifs suivants :

Stimuler la création de valeur à long terme d'une manière cohérente avec les valeurs et les intérêts à long terme de l'Entreprise et maintenir les normes les plus élevées de gouvernement d'entreprise, en favorisant une culture de transparence et en augmentant la confiance des actionnaires et des autres parties prenantes dans ACCIONA.

Contribuer à la stratégie d'entreprise, aux intérêts et à la durabilité à long terme de la Société, en attirant, retenant et motivant la contribution des professionnels dont la Société a besoin pour couvrir le champ des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires au sein de son conseil d'administration, en s'assurant de pouvoir compter sur des candidats à la hauteur de l'exercice des fonctions correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur. La section 10 de la présente Politique de rémunération décrit en détail sa cohérence avec la stratégie, les intérêts et la durabilité à long terme de la Société.

Renforcer l'alignement du système de rémunération avec le profil de risque d'ACCIONA en contribuant à une gestion efficace des risques.

Prévenir les éventuels conflits d'intérêt.

Motiver et renforcer les résultats obtenus par la Société.

En conséquence, conformément aux exigences des articles 217 et 529 novodecies de la loi espagnole sur les sociétés de capitaux, la présente Politique vise à définir et à contrôler de manière claire et concise les pratiques de rémunération des administrateurs de la Société afin, d'une part, de promouvoir la rentabilité et la durabilité à long terme de la Société et, dans le même temps, d'incorporer les mesures de précaution nécessaires pour éviter la prise excessive de risques et la récompense de résultats défavorables.

4. PRINCIPES ET PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

4.1 Principes généraux

Afin de garantir une Politique de rémunération appropriée, ACCIONA a jugé pertinent d'établir des principes clairs en matière de gouvernement d'entreprise.

La Politique de rémunération de la Société, tant pour les administrateurs cadres que pour les administrateurs non exécutifs, est régie par les principes suivants :

Cohérence avec la stratégie d'affaires	Le conseil d'administration définira une rémunération cohérente avec la stratégie d'affaires, de tolérance au risque, les valeurs et la durabilité à long terme de la Société.
Gouvernement d'entreprise et transparence	Le conseil d'administration adoptera les mesures nécessaires à assurer le bon gouvernement et la transparence de la rémunération des membres du conseil d'administration.
Conception équilibrée	Le conseil d'administration s'efforcera d'atteindre une juste proportion entre les composants fixes et variables, annuels et pluriannuels, les paiements en espèces et en actions. Concrètement, la rémunération variable doit être appropriée et inclure les mesures de précaution techniques nécessaires à assurer qu'il existe bien un lien entre la rémunération et les résultats obtenus par ses bénéficiaires, et qu'elle ne découle pas simplement de l'évolution générale des marchés ou du secteur d'activité de l'Entreprise ou d'autres circonstances semblables. Le conseil pondérera la situation particulière dans laquelle pourraient se trouver les administrateurs cadres, dont les intérêts seraient susceptibles d'être déjà alignés sur ceux des actionnaires de la Société. Dans ce cas, aux effets de ne pas nuire inutilement à la liquidité de l'action et d'utiliser de façon inadéquate l'equity, l'on évitera de liquider la rémunération variable au moyen de la remise d'actions ou de droits sur celles-ci.
Équité interne	Le conseil d'administration doit faire en sorte que la politique attribue des rémunérations analogues aux fonctions et degrés d'implication comparables.
Compétitivité externe	Le conseil d'administration est conseillé par des experts externes de renom pour effectuer des analyses régulières de comparabilité des rémunérations (« <i>benchmarking</i> ») avec le marché, de sorte que la structure du système de rémunération et sa nature globale soient compétitives afin de motiver et retenir les dirigeants adéquats pour la réalisation de la stratégie de la Société et la durabilité à long terme.
Lien avec les conditions des employés	Pour établir les conditions de rémunération des administrateurs cadres décrites dans la présente Politique, le système de rémunération applicable aux employés d'ACCIONA a été pris en compte, tel que cela est expliqué de façon plus détaillée dans la section 9 de cette Politique.

4.2 Pratiques de rémunération

La mise en œuvre des principes généraux de cette Politique se traduit dans la pratique par une série d'actions caractéristiques dont les aspects essentiels sont résumés ci-dessous :

Absence de rémunération garantie	Le système de rémunération des administrateurs ne permet pas l'octroi d'une rémunération variable garantie ou la révision garantie de la rémunération fixe.
<i>Pay for Performance</i>	Une part importante de la rémunération totale est liée à la réalisation des objectifs des plans stratégiques de la Société qui favorisent la création de valeur pour ses actionnaires de manière durable à long terme.
Lien avec les résultats	La rémunération variable doit inclure les mesures de précaution techniques nécessaires à assurer qu'il existe bien un lien entre la rémunération et les résultats obtenus par ses bénéficiaires, et qu'elle ne découle pas simplement de l'évolution générale des marchés boursiers ou du secteur d'activité de l'Entreprise.
Protection des actionnaires	La rémunération variable à long terme a pour seul critère de référence la création de valeur à long terme au profit de tous les actionnaires. Il est prévu qu'elle soit réglée en espèces et un objectif minimum de création de valeur et de rendement total pour les actionnaires est établi.
Rémunération alignée sur le contrôle des risques	Entre autres mesures, la rémunération est soumise à des clauses de réduction (« <i>malus</i> ») et de récupération (« <i>clawback</i> ») en cas de certaines circonstances affectant le profil de risque de la Société.
Conseils indépendants	La commission de nomination et rémunération reçoit régulièrement des conseils indépendants de la part de cabinets spécialisés. Dans le cadre de ces conseils, la commission de nomination et rémunération demande des analyses de la rémunération totale avec pour objectif fondamental d'analyser la compétitivité de la rémunération par rapport au marché, de revoir le niveau d'alignement de la rémunération sur la création de valeur et la rentabilité durable à long terme, ainsi que sur une gestion appropriée et efficace des risques, et de maintenir une politique qui permette à la fois d'attirer, de motiver et de retenir les meilleurs professionnels sur tous les marchés sur lesquels ACCIONA opère. À cet égard, dans le cadre du processus d'analyse et de réflexion visant à concevoir et à préparer cette Politique, la commission de nomination et rémunération a reçu en 2024 des conseils experts et indépendants de la part des cabinets externes Willis Towers Watson (WTW), en ce qui concerne l'analyse de la compétitivité par rapport au marché, et J&A Garrigues, S.L.P., du point de vue juridique. La commission de nomination et rémunération peut faire appel à d'autres consultants externes pour réaliser les études et analyses de marché qu'elle juge appropriées et, au moins, chaque fois qu'elle prépare et révisé la politique de rémunération de ses administrateurs

Indicateurs

La conception de la rémunération variable intègre des objectifs multiples, notamment des objectifs de création de valeur pour les actionnaires, des objectifs d'affaires qui prennent en compte des indicateurs financiers alignés sur le plan stratégique, ainsi que des objectifs de durabilité et d'évaluation de l'exercice individuel des fonctions de chaque administrateur.

Les objectifs et les indicateurs auxquels la rémunération variable est liée sont revus régulièrement afin de garantir que la Société dispose d'un système de rémunération variable compétitif lui permettant d'attirer, de motiver et de retenir les dirigeants adéquats pour mettre en œuvre la stratégie de l'Entreprise et assurer sa durabilité à long terme.

En particulier, les objectifs auxquels la rémunération variable annuelle est liée peuvent être modifiés chaque année par le conseil d'administration afin de refléter les priorités stratégiques de l'entreprise et de veiller à ce que les incitations soient alignées sur la création de valeur durable à long terme.

À cet égard, afin d'évaluer si les objectifs économiques annuels ont été atteints, l'on pourra tenir compte, entre autres paramètres, d'indicateurs financiers et de création de valeur tels que l'EBITDA, les bénéfices avant impôts et le niveau de dette, ainsi que d'autres objectifs économiques établis au début de l'exercice alignés sur la stratégie de la Société.

En ce qui concerne les objectifs de durabilité, la stratégie d'ACCIONA est basée sur la réalisation d'un développement économique, social et environnemental durable, et est régie par son plan directeur de durabilité (le « PDD »). Les actions et les objectifs contenus dans ces plans sont promus, approuvés et supervisés par la commission d'audit et de développement durable du conseil d'administration.

Afin d'intégrer la stratégie de développement durable et de décarbonisation, ACCIONA a progressivement augmenté le poids des résultats en matière de développement durable dans la détermination de la rémunération variable annuelle de la direction d'ACCIONA, qui sont également utilisés comme référence pour calculer la rémunération variable annuelle des administrateurs cadres.

Pour définir les objectifs de développement durable, la commission de nomination et rémunération peut inclure des critères axés sur des domaines tels que la taxonomie, la décarbonisation, les personnes ou la position de leader dans les classements et indices les plus prestigieux, entre autres.

5. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DE L'ACTIVITÉ EXERCÉE AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

5.1 Disposition des statuts

L'article 31.3 des statuts de la société ACCIONA stipule que la rémunération des membres du conseil d'administration, au titre de leur qualité d'administrateur, consiste en une indemnité annuelle fixe et définie par leur appartenance au conseil d'administration et aux commissions correspondantes et compte tenu des fonctions et responsabilités attribuées à chacun d'eux.

Le montant des rémunérations que l'Entreprise peut verser à l'ensemble des membres du conseil d'administration au titre de leur appartenance audit conseil et aux commissions correspondantes doit être celui défini à cet effet par la Politique de rémunération en vigueur approuvée par l'assemblée générale des actionnaires. Il sera maintenu tant que l'Entreprise n'aura pas convenu de le modifier, le conseil d'administration pouvant toutefois réduire ce montant lors de certains exercices s'il l'estime pertinent.

À moins que l'assemblée générale ou la Politique de rémunération en disposent autrement, il revient au conseil d'administration d'établir le montant exact à verser en tenant compte de ce plafond et de le répartir entre les différents membres du conseil d'administration, sur la base d'un rapport de la commission de nomination et rémunération, en prenant en considération les fonctions et responsabilités attribuées à chaque administrateur, leur appartenance à des commissions du conseil, les mandats exercés en leur sein et autres circonstances objectives jugées pertinentes.

À titre supplémentaire et conformément à l'article 31.11 des statuts de la société, ACCIONA peut souscrire une assurance de responsabilité civile pour les administrateurs dans les conditions habituelles et dans la proportion convenant aux circonstances de la Société.

5.2 Éléments de rémunération

La Politique de rémunération vise à rémunérer les membres du conseil d'administration au titre de leur qualité d'administrateur, c'est-à-dire pour l'accomplissement des tâches de supervision et de prise de décisions collectives au sein du conseil d'administration et des commissions dont ils font partie, d'une manière appropriée et suffisante pour leur degré d'implication, leurs fonctions et leurs responsabilités, sans que cela implique de compromettre leur indépendance de jugement. Nonobstant ce qui précède, les administrateurs cadres ne perçoivent aucun élément de rémunération pour leurs fonctions de supervision et de décision collective.

En vertu de la disposition des statuts précédente, le système de rémunération des membres du conseil d'administration déterminé dans la présente Politique de rémunération au titre de leurs fonctions de supervision et prise de décision collective est composé des éléments suivants :

- rémunération fixe annuelle pour leur appartenance au conseil d'administration ;
- rémunération fixe annuelle supplémentaire pour leur appartenance aux commissions déléguées du conseil d'administration suivantes (les “ **commissions déléguées** ”) :
 - Commission d’audit et de développement durable.
 - Commission de nomination et rémunération.
 - Commission exécutive, si une telle commission est constituée.
- Rémunération fixe annuelle supplémentaire destinée à la présidence des commissions déléguées du conseil d'administration.
- Rémunération fixe annuelle supplémentaire au titre de la qualité de membre indépendant coordinateur du conseil.

À titre supplémentaire, ACCIONA a souscrit une assurance de responsabilité civile pour ses administrateurs et dirigeants, et prend en charge les frais de déplacement et autres frais nécessaires dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Le remboursement de ces frais dûment justifiés n'est pas considéré comme une indemnité (rémunération).

Les administrateurs peuvent recevoir les rémunérations qui leur reviennent pour leur appartenance à certains organes de direction de certaines filiales ou entreprises détenues par ACCIONA, telles qu'Acciona Energía.

5.3 Montant maximum des rémunérations

Conformément aux dispositions de l'article 31.3 des statuts de la société ACCIONA, le plafond de la rémunération brute annuelle à verser à l'ensemble des membres du conseil d'administration (à l'exception des administrateurs cadres) au titre de leur qualité d'administrateur est fixé à un million sept cent mille (1 700 000) euros. Ce montant peut être actualisé pendant la validité de la Politique sur décision de l'assemblée générale des actionnaires.

À moins que l'assemblée générale ne convienne du contraire, la répartition de la rémunération entre les membres du conseil d'administration est fixée sur décision du conseil d'administration, lequel doit pour cela tenir compte des fonctions et responsabilités attribuées à chaque administrateur, de l'appartenance aux commissions du conseil d'administration et autres circonstances jugées pertinentes.

5.4 Rémunération fixe annuelle

Le conseil d'administration est chargé de répartir le montant annuel maximal entre ses membres et, à cette fin, il établit les critères de détermination des montants correspondant à chaque administrateur, en tenant compte, en outre, de toute autre circonstance objective qu'il juge pertinente, entre autres :

- la catégorie de l'administrateur ;
- le rôle joué par l'administrateur au sein du conseil d'administration et de ses commissions ;
- les tâches et responsabilités spécifiques assumées au cours de l'année ;
- l'expérience et les connaissances requises pour effectuer ces tâches ; et,
- le temps et le degré d'implication nécessaires pour les accomplir.

Concrètement, sur le montant maximum fixé à la section 5.3 de la présente Politique, le conseil d'administration a décidé de verser les montants suivants à titre d'indemnité annuelle fixe :

	Conseil d'administration	Commission d'audit et de développement durable	Commission de nomination et rémunération	Commission exécutive ³
Président ¹	-	18.000 euros	11.000 euros	-
Membre ²	100.000 euros	70.000 euros	55.000 euros	55.000 euros
Membre indépendant coordinateur ¹	30.000 euros supplémentaires	-	-	-

1. Montants additionnels aux indemnités de membre du conseil d'administration ou de ses commissions déléguées.

2. Les administrateurs cadres ne reçoivent pas d'indemnité fixe pour leur appartenance au conseil d'administration.

3. Si elle est constituée.

Toutefois, le conseil d'administration peut modifier les montants de rémunération susmentionnés dans les limites du montant maximum de la rémunération annuelle approuvée par l'assemblée générale à verser à l'ensemble des administrateurs au titre de leur qualité de membres du conseil d'administration.

Le système de rémunération, ainsi que les détails des rémunérations, sont ventilés chaque année dans le rapport annuel sur la rémunération des administrateurs.

6. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'EXERCICE DE FONCTIONS DE CADRE

6.1 Disposition des statuts

L'article 31.4 des statuts de la Société stipule que les rémunérations au titre de l'appartenance au conseil d'administration sont compatibles avec toutes autres rémunérations (salaires fixes, rémunération variable selon les objectifs d'affaires, d'entreprises et/ou personnels atteints, indemnités pour révocation d'un membre du conseil pour une raison autre que le manquement à ses obligations, régimes de pension, rémunération de type différée) qui, sur proposition de la commission de nomination et rémunération et sur décision du conseil d'administration, sont susceptibles de revenir aux administrateurs en raison de l'exercice d'autres fonctions au sein de la Société, qu'il s'agisse de fonctions de cadre dirigeant ou d'autre type, autres que celles de supervision et prise de décision collective exercées en tant que simples membres du conseil d'administration.

L'article 31.5 des statuts de la Société stipule quant à lui que, sur décision de l'assemblée générale des actionnaires avec la portée légalement exigée, les membres du conseil également cadres au sein de la Société peuvent aussi être rémunérés via la remise d'actions ou de droits sur des actions ou via tout autre système de rémunération indexé sur la valeur des actions.

6.2 Éléments de rémunération

Conformément aux dispositions des statuts précédentes, le système de rémunération des administrateurs cadres se compose des éléments de rémunération suivants, qui sont développés dans les contrats respectifs approuvés conformément aux dispositions de l'article 249 de la LSC :

- rémunération fixe annuelle;
- rémunération variable annuelle ;
- rémunération variable à long terme ;
- plan d'épargne ; et
- rémunération en nature.

6.3 Analyse de comparabilité des rémunérations (benchmarking)

Dans le cadre de sa fonction de révision régulière de la Politique de rémunération des administrateurs, la commission de nomination et rémunération demande la collaboration de consultants externes au prestige reconnu dans la préparation d'analyses de compétitivité externe afin d'élaborer des rapports sur la compétitivité de la rémunération totale par rapport à un groupe d'entreprises sélectionnées sur la base de différents critères.

Les caractéristiques clés suivantes des activités d'ACCIONA sont prises en compte pour déterminer les critères de sélection du groupe de comparaison :

- il s'agit d'un développeur et exploitant de premier plan d'actifs énergétiques et d'infrastructures durables et régénératives, qui se concentre sur la transition énergétique vers un monde à zéro émission et où une très grande partie de l'activité économique est durable et répond aux objectifs environnementaux fixés par l'Union européenne dans le cadre de sa taxonomie ;
- le développement durable est au cœur de ses activités ;
- il s'agit d'une société cotée et elle fait partie de l'indice boursier IBEX-35 ;
- elle a une forte présence internationale ; et,
- elle opère dans divers secteurs avec des modèles d'affaires différents.

Afin de définir la présente Politique, au cours de l'exercice 2024, la commission de nomination et rémunération a demandé la collaboration d'un consultant externe au prestige reconnu dans la préparation d'analyses de compétitivité externe, afin d'élaborer un rapport sur la compétitivité de la rémunération totale par rapport à un groupe d'entreprises sélectionnées selon différents critères, en tenant compte des caractéristiques essentielles des activités d'ACCIONA décrites ci-dessus.

En conséquence, au vu de ces caractéristiques, les critères pris comme référence pour choisir le groupe d'entreprises de comparaison se réfèrent à des entreprises leaders en matière de développement durable, avec une présence internationale, une taille et une structure de propriété comparables à celles d'ACCIONA, en prenant en considération :

- la facturation ;
- le total des actifs ;

- la capitalisation boursière ; et
- les employés.

L'on a en outre pris en compte les entreprises présentes dans les secteurs d'activité dans lesquels ACCIONA opère et dans les indices de référence du prix des actions, c'est-à-dire IBEX-35 et *Dow Jones Sustainability World Index*.

Sur la base de cette analyse, la commission de nomination et rémunération a estimé que la rémunération totale des administrateurs cadres était compétitive et permettait d'attirer, de retenir et de motiver les profils les plus aptes à atteindre les objectifs stratégiques de la Société.

6.4 Proportion relative (« mix rémunération ») et paiements liés aux résultats (« pay for performance »)

La stratégie de rémunération des administrateurs cadres d'ACCIONA vise à mettre en place un système de rémunération compétitif permettant de motiver ces professionnels à atteindre les objectifs stratégiques de la Société qui favorisent la création de valeur pour ses actionnaires de manière durable à long terme.

Pour cette raison, la composition du système de rémunération des administrateurs cadres donne un poids significatif à la rémunération variable par rapport à la rémunération totale, de sorte que la majeure partie de la rémunération totale n'est perçue que si les objectifs établis dans la rémunération variable (*pay for performance*) sont atteints et, s'ils le sont, dans aucun scénario de réalisation des objectifs le montant maximum de la rémunération variable annuelle ne peut dépasser 450 % de la rémunération fixe annuelle.

Afin de déterminer la rémunération totale des administrateurs cadres, conformément aux critères de raisonabilité établis par le propre conseil d'administration sur la base des pratiques du marché, la commission de nomination et rémunération du conseil d'administration demande régulièrement l'avis d'experts externes au prestige reconnu pour élaborer des analyses de comparabilité des rémunérations (« *benchmarking* ») avec des entreprises mondiales leaders en matière de développement durable comparables à ACCIONA.

6.5 Rémunération fixe annuelle

Les membres cadres du conseil d'administration ont le droit de toucher une rémunération fixe en raison du plus haut degré d'implication et responsabilité lié à leur poste, celle-ci devant être à la hauteur des standards habituels du secteur pour les postes au même niveau de responsabilité.

Le président exécutif reçoit une rémunération fixe brute annuelle d'un million trois cent soixante-quinze mille (1 375 000) euros. Pour sa part, le vice-président exécutif reçoit une rémunération fixe brute annuelle de sept cent trente-huit mille (738 000) euros.

Ces sommes n'évoluent pas tant que le conseil d'administration ne décide pas de leur mise à jour. À cet égard, le conseil d'administration peut revoir, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, les montants correspondant à la rémunération fixe des administrateurs cadres sur la base de leurs résultats et des conclusions des analyses de compétitivité externe réalisées par rapport aux pratiques de marché d'entreprises comparables à ACCIONA, sélectionnées conformément aux critères établis à la section 6.3 ci-dessus.

Cette révision figurera alors dans le rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs que le conseil d'administration met chaque année à la disposition des actionnaires sur le site web de l'Entreprise à l'occasion de la convocation de l'assemblée générale des actionnaires, en vue d'un vote consultatif.

6.6 Rémunération variable annuelle

Pour déterminer la rémunération variable annuelle il est principalement tenu compte de la réalisation des objectifs économiques figurant dans les budgets annuels, la pondération des objectifs de durabilité et l'évaluation de l'exercice individuel des fonctions de chacun des administrateurs cadres étant également fondamentales sur la base des appréciations de la commission de nomination et rémunération et la validation finale par le conseil d'administration.

Lier la rémunération variable à des objectifs quantitatifs et qualitatifs contribue à développer un modèle d'affaires qui promeut un développement équilibré et durable favorisant la cohésion sociale.

Lors de la fixation des objectifs et de l'évaluation de leur réalisation, la commission de nomination et rémunération prend également en compte les risques associés.

Pour calculer le montant de la rémunération variable annuelle, la commission de nomination et rémunération tient compte des éléments suivants :

- (i) le degré de réalisation et la pondération de chacun des objectifs financiers et non financiers de façon individuelle ;
- (ii) le degré global de réalisation des objectifs dans leur ensemble ;

- (iii) à titre de référence, l'évolution de la rémunération variable annuelle moyenne des cadres supérieurs des activités et des directeurs fonctionnels ;
- (iv) le niveau des résultats individuels après évaluation par le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, en tenant compte des responsabilités associées au poste et des jalons d'affaires liés à l'avancement du plan stratégique ; et,
- (v) tout risque lié au développement des activités d'ACCIONA. À cette fin, les procédures d'évaluation des objectifs établies par la Société sont appliquées.

Dans le cadre de cette procédure d'évaluation, la commission de nomination et rémunération peut être conseillée par d'autres commissions déléguées et départements de l'Entreprise, dirigés par la direction économique-financière et de développement durable, afin qu'ils fournissent des informations sur les résultats financiers et non financiers ainsi que sur les résultats liés à des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

Le règlement de la rémunération variable sera effectué une fois que le degré de réalisation des objectifs préalablement établis aura été déterminé après que le conseil d'administration ait dressé les comptes annuels et que son montant concret ait été fixé sur proposition de la commission de nomination et rémunération. À ces fins, il sera tenu compte, le cas échéant, des réserves qui pourraient être incluses dans le rapport de l'auditeur et qui entraîneraient un retraitement significatif des comptes annuels consolidés d'ACCIONA et de son groupe (autre qu'un changement de normes comptables) (le « **Groupe ACCIONA** » ou le « **Groupe** ») de l'un des exercices pris en considération pour la détermination de la rémunération.

En aucun cas, lorsque les objectifs fixés pour la rémunération variable annuelle sont atteints, le montant maximal de cette dernière ne peut dépasser 450 % de la rémunération fixe annuelle.

Dans le cas où la relation contractuelle prendrait fin ou lorsque la délégation de fonctions de cadre dirigeant serait révoquée avant l'échéance de la période pendant laquelle la rémunération variable annuelle est due, pour des causes n'engageant pas la responsabilité de l'administrateur cadre concerné, ce dernier aura le droit de percevoir la partie proportionnelle correspondant à la période pendant laquelle il a effectivement fourni ses services durant l'exercice au cours duquel la relation contractuelle s'est terminée.

La rémunération variable annuelle doit être versée soit en espèces au moment où elle est due soit de façon différée sous la forme d'une contribution extraordinaire à un plan épargne (tel que défini au point 6,8 du présent document), selon le choix de l'administrateur cadre concerné.

Elle sera également soumise, pendant les trois (3) années suivant son versement, à la clause de récupération (« *clawback* ») prévue à l'article 6.11.

6.7 Rémunération variable à long terme

Les membres du conseil également cadres pourront être bénéficiaires de systèmes de rémunération à long terme ayant pour objet la création de valeur, instrumentés au moyen de paiements en espèces, de la remise d'actions ou de droits sur celles-ci et/ou au moyen d'apports extraordinaires au plan épargne ainsi que de tout autre système de rémunération indexé sur la valeur des actions ou lié à la création de valeur pour l'actionnaire à long terme.

La décision d'accorder des systèmes de rémunération consistant en la remise d'actions ou de droits sur celles-ci, ainsi que tout autre système de rémunération indexé sur la valeur des actions d'ACCIONA revient légalement, et conformément aux statuts de la Société, à l'assemblée générale, sur proposition du conseil d'administration, présentée après l'émission d'un rapport de la commission de nomination et rémunération.

Dans le cas des administrateurs cadres, l'application de l'un quelconque de ces systèmes de rémunération est expressément prévue à l'article 31, alinéas 4 et 5 des statuts de la société ACCIONA et à l'article 55, alinéas 1 et 4 in fine, du règlement du conseil d'administration.

Les systèmes de rémunération à long terme destinés aux administrateurs cadres doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- Les plans doivent couvrir une période minimale de mesure des objectifs de trois ans ou plus afin de garantir une approche à long terme.
- Les indicateurs à utiliser et les objectifs devant être atteints seront définis par le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, en s'assurant dans tous les cas qu'il existe bien un lien avec la création de valeur et les résultats obtenus par leurs bénéficiaires, et qu'ils ne découlent pas simplement de l'évolution générale des marchés boursiers ou du secteur d'activité de l'Entreprise.
- En vue de cette décision qu'il doit prendre librement, le conseil d'administration peut tenir compte d'indicateurs mesurant la création de valeur de façon directe et/ou indirecte. Les valeurs suivantes, entre autres, pourront être établies :
 - rendement total de l'actionnaire (et son taux correspondant) sur la période de référence, en tant que

grandeur pour mesurer la création de valeur pour l'actionnaire ;

- ratio dette nette/EBITDA sur une base consolidée à la clôture du dernier exercice de la période de référence ;
- bénéfice ordinaire avant impôts sur la période de référence ;
- bénéfice net par action sur la période de référence.
- Comparaison des estimations concernant la valeur future de l'action d'ACCIONA et des recommandations d'un minimum de quatre (4) analystes assurant un suivi significatif de l'action, réalisées par ces derniers en décembre de l'exercice antérieur au début de la période de référence et en janvier de l'année suivant la clôture de la période de référence ; et
- comparaison de l'évolution du prix de l'action d'ACCIONA avec l'indice IBEX-35 entre le premier et dernier exercice de la période de référence.

En tenant compte des recommandations de la commission de nomination et rémunération, le conseil d'administration doit définir au minimum les éléments suivants concernant l'indicateur ou les indicateurs convenus pour la période de référence :

- le niveau minimum en-dessous duquel il est considéré qu'aucun résultat n'a été atteint ; et
 - dans le cas où il existerait plusieurs indicateurs, le coefficient attribué à chaque indicateur dans le cadre de la quantification du niveau de résultat atteint sur la période de référence.
- En ce qui concerne l'évaluation des objectifs, à la fin de la période de mesure, la commission de nomination et rémunération évaluera le degré de réalisation des objectifs sur la base des niveaux de réalisation fixés et des procédures d'évaluation des objectifs établies par la Société.

Dans le cadre de cette fonction d'évaluation, la commission de nomination et rémunération peut recevoir l'avis d'autres commissions déléguées et départements de l'Entreprise qui fournissent des informations pertinentes à cette fin.

- Règlement et paiement de la rémunération variable à long terme. Les systèmes de rémunération à long terme doivent inclure les précautions nécessaires à éviter la prise excessive de risques et la récompense des résultats non satisfaisants.

En particulier, le règlement et le paiement de la rémunération variable à long terme ne seront effectués qu'une fois que le conseil d'administration aura approuvé le degré de réalisation des objectifs fixés préalablement et le montant de cette rémunération, sur proposition de la commission de nomination et rémunération. Le règlement n'aura lieu qu'après que le conseil d'administration aura établi les comptes annuels consolidés d'ACCIONA et de son Groupe pour le dernier exercice social correspondant à la période de mesure des objectifs.

De même, au moins 20 % de l'incitation à long terme que les administrateurs cadres sont en droit de recevoir sera soumis à une période de report d'un (1) an. Ils seront versés après la préparation des comptes annuels consolidés d'ACCIONA et de son Groupe correspondant à l'exercice social suivant le dernier exercice de mesure des objectifs pour lequel un rapport d'audit sans réserve sera émis.

- Les plans pourront être versés en espèces, au moyen de la remise d'actions, d'options sur des actions ou de droits à des rémunérations liés à la valeur de celles-ci et/ou d'apports extraordinaires au plan épargne, dans la mesure où les objectifs fixés à cet effet auront été atteints.
- Règlement anticipé. Les plans de rémunération variable à long terme peuvent prévoir un règlement anticipé dans le cas où la relation contractuelle prendrait fin ou lorsque la délégation de fonctions de cadre dirigeant serait révoquée, pour des causes n'engageant pas la responsabilité de l'administrateur cadre concerné, avant la fin de la période de mesure des objectifs. Dans de tels cas, l'administrateur cadre a le droit de recevoir la partie proportionnelle correspondant à la période effective pendant laquelle il a fourni ses services au cours de la période de consolidation.
- Dans le cas de systèmes de rémunération consistant en la remise d'actions, le nombre d'actions remises ne pourra en aucune circonstance dépasser le nombre maximum d'actions approuvé par l'assemblée générale.
- Le coût du versement sur un compte des systèmes de rémunération liés à des actions ne doit pas être pris en charge par les bénéficiaires. L'entreprise est tenue d'assumer le coût fiscal que ledit versement sur un compte entraîne sur l'imposition personnel des bénéficiaires, dans les limites réglementaires établies à cet effet.
- La rémunération variable à long terme est soumise aux dispositions de la section 6.11 de la présente Politique, qui permettent l'annulation totale ou partielle de la rémunération variable à long terme en attente de paiement (clause « *malus* »), et la réclamation, totale ou partielle, dans les trois (3) ans à compter de la date à

laquelle l'un des paiements a été effectué (clause « *clawback* »), lorsque certains cas de figure viennent à être constatés.

6.7.1 Plan 2020-2029 d'incitation à long terme lié à la création de valeur

À la date d'approbation de la présente Politique, le seul élément de rémunération variable à long terme des administrateurs cadres est le PILT 2020, qui a été approuvé par l'assemblée générale des actionnaires de 2020 avec le vote favorable de 93,77 % des actionnaires. Sans préjudice des références au PILT 2020 incluses dans cette section et dans d'autres sections de la Politique, le PILT 2020 résumé ci-dessous, ainsi que dans le rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs, est expliqué plus en détail au point 4.3 de la proposition de résolutions que le conseil d'administration a soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires qui s'est tenue le 28 mai 2020 et qui a approuvé le PILT 2020.

Le PILT 2020 a une durée de dix (10) ans, c'est-à-dire du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2029, tous deux inclus.

Le PILT 2020 est lié aux indicateurs de création de valeur constitués par (i) le taux de rendement total pour les actionnaires (« TRTA ») et (ii) le coût moyen pondéré du capital (« WACC ») qui, aux fins du plan, a été établi comme un niveau minimum en dessous duquel il sera considéré qu'aucune valeur n'a été créée pour les actionnaires d'ACCIONA et, en conséquence, aucune incitation ne sera générée en faveur des administrateurs cadres si le TRTA n'est pas supérieur au WACC de la période de mesure (c'est-à-dire entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2029, tous deux inclus).

Dans le cas où la relation d'affaires d'un administrateur cadre avec ACCIONA, S.A. prendrait fin, ou lorsque la délégation de fonctions de cadre dirigeant en sa faveur serait révoquée, à n'importe quel moment pendant la validité du plan pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, le plan sera réglé à l'avance en ce qui concerne les deux administrateurs cadres.

Dans le cas du PILT 2020, il sera réglé intégralement en espèces et son montant total pour les deux administrateurs cadres sera en tout état de cause limité à 1 % de la création de valeur générée pour les actionnaires sur la durée de dix (10) ans du plan (mesurée comme le RTA généré sur cette période), qui ne sera versé que si le TRTA de cette période est supérieur au WACC.

Le règlement, le cas échéant, de l'incitation se fera selon le calendrier suivant :

- 80 % en 2030, après la préparation des comptes consolidés d'ACCIONA et de son Groupe correspondant à l'exercice 2029, pour lesquels un rapport d'audit sans réserve sera émis.
- Les 20 % restants en 2031, après la préparation des comptes annuels consolidés d'ACCIONA et de son Groupe correspondant à l'exercice 2030 au sujet desquels un rapport d'audit sans réserve sera émis et qu'il n'existe aucune circonstance justifiant l'application du mécanisme de réduction de la rémunération variable (« *malus* »).

Le PILT 2020 comprend les dispositions de la section 6.11 de la présente Politique, qui permettent l'annulation totale ou partielle de la rémunération variable à long terme en attente de paiement (clause « *malus* »), et la réclamation, totale ou partielle, dans les trois (3) ans à compter de la date à laquelle l'un des paiements du PILT 2020 a été effectué (clause « *clawback* »), lorsque certains cas de figure viennent à être constatés.

6.8 Plan épargne

La Société a mis en place un système d'apport défini lié à la survie à un certain âge, à l'incapacité permanente (degré total, absolu et grande invalidité) et au décès, exclusivement destiné aux membres cadres du conseil, dans le but de compléter leurs prestations publiques de la Sécurité sociale (le « **Plan épargne** »), selon les conditions prévues dans le règlement dudit plan et qui sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Modalité	Système d'apport défini, qui est financé en externe au moyen du paiement par la Société de primes annuelles à une compagnie d'assurance et en faveur des administrateurs cadres.
Éventualités couvertes par la police	• Survie à un certain âge. • Décès et invalidité permanente (selon les degrés prévus par le Règlement du plan épargne).
Apports	Il est possible d'effectuer : (i) des apports ordinaires, dont le montant sera approuvé en tout temps par le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, conformément aux contrats des administrateurs cadres, et (ii) des apports volontaires extraordinaires des administrateurs cadres qui, conformément à la section 6.6 ci-dessus, peuvent décider que tout ou partie de leur rémunération variable annuelle soit réglée au moyen d'apports au plan épargne. Les apports ordinaires en faveur des administrateurs cadres sont versés annuellement pour un montant équivalent à 100 % de leur rémunération fixe, bien que le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, puisse approuver la modification de ces apports afin de les adapter à l'évolution des affaires et du marché. En outre, le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, peut approuver des apports complémentaires audit plan épargne destiné aux administrateurs cadres, en fournissant le cas échéant les détails correspondants dans le rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs. Les apports au plan épargne sont soumis à des conditions de report et de consolidation qui seront les mêmes pour les apports ordinaires et extraordinaires. Par conséquent, les apports au plan épargne constituent une simple attente de droits dont la valeur économique finale est incertaine et pourrait varier entre (i) zéro, dans les cas de résiliation décrits ci-dessous qui entraînent la perte des droits sur les fonds, et (ii) un montant économique qui dépendra de la valeur des fonds accumulés au moment de la survenance de l'une des éventualités couvertes.
Perte de la qualité de participant au plan épargne	La Société cessera de verser les primes au plan épargne à la date à laquelle l'une des circonstances suivantes se produirait, sans préjudice des droits économiques qui, le cas échéant, pourraient revenir à chacun des administrateurs cadres : • Survenance de l'une des éventualités de risque couvertes (auquel cas, les administrateurs cadres recevraient la prestation). • Atteindre l'âge de 65 ans. • Cesser d'exercer le mandat d'administrateur cadre d'ACCIONA pour toute autre raison que celles énumérées ci-dessus.

Conditions de consolidation	Les administrateurs cadres perdront leurs droits économiques accumulés dans le cadre du plan épargne et ne recevront donc pas la prestation qui en découle (qui sera versée à la Société) dans le cas où ils cesseraient d'exercer leur mandat d'administrateurs exécutifs d'ACCIONA : • Du fait d'une démission ou d'une renonciation volontaire. • En raison d'un manquement à leurs obligations ou pour avoir causé un préjudice à ACCIONA, tel qu'établi par une décision judiciaire définitive rendue par une autorité compétente.
Paiement	La perception de la prestation découlant du plan épargne est différée jusqu'à la survenance de l'une des éventualités couvertes (c'est-à-dire la retraite, l'invalidité et le décès). Le paiement de la prestation découlant du plan épargne sera effectué directement par la compagnie d'assurance aux bénéficiaires (les administrateurs cadres, ou leurs ayants droit en cas de décès), déduction faite des retenues ou paiements correspondants au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (« IRPF ») ou de tout autre impôt éventuellement applicable, qui seront payés par le bénéficiaire de la prestation.
Annulation ou expiration	Le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, pourra approuver l'annulation ou l'anticipation de l'échéance du plan épargne, partiellement ou totalement, en pouvant reconnaître une compensation économique aux administrateurs cadres en cas d'annulation, pour autant qu'à ladite date ceux-ci n'aient pas perdu leurs droits cumulés. Cette compensation ne pourra pas dépasser les fonds cumulés dans le plan épargne objet de l'annulation, en fournissant le cas échéant les détails correspondants dans le rapport annuel sur la rémunération des administrateurs.

6.9 Autres rémunérations en nature

En plus des objets de rémunération indiqués précédemment, les membres cadres du conseil d'administration perçoivent certaines rémunérations en nature : assurance vie, véhicule d'entreprise et assurance santé, conformément à la politique d'avantages de la Société applicable.

La modification de ces rémunérations par le conseil peut être approuvée sur proposition de la commission de nomination et rémunération. Les membres cadres du conseil d'administration ont droit au remboursement de tous leurs frais raisonnables (voyage, déplacement, frais de bouche, de téléphone portable, de représentation ou d'un tout autre type) engagés dans le cadre de la prestation de leurs services à la Société, à condition de fournir les justificatifs correspondants.

Le coût du versement sur un compte des rémunérations liées à des actions qui, le cas échéant, peuvent être accordées aux administrateurs cadres ne doit pas être pris en charge par les bénéficiaires. L'entreprise est tenue d'assumer le coût fiscal que ledit versement sur un compte entraîne sur l'imposition personnel des bénéficiaires, dans les limites réglementaires établies à cet effet.

6.10 Exigence minimale de détention d'actions (« *shareholding guidelines* »)

Afin de garantir un alignement adéquat sur les intérêts des actionnaires, les administrateurs cadres devront détenir (directement ou indirectement) un nombre d'actions (y compris celles qui, le cas échéant, peuvent être remises en vertu de la Politique de rémunération) équivalant à deux (2) annuités de leur rémunération fixe brute, aussi longtemps qu'ils appartiennent au conseil d'administration et exercent des fonctions de cadre dirigeant, conformément aux recommandations du CBG.

Une période de cinq (5) ans à compter du 1er janvier 2025 ou, dans le cas des administrateurs cadres nommés après cette date, à compter de leur nomination, est établie pour atteindre cet objectif, à moins que le conseil d'administration ou la commission de nomination et rémunération n'approuve une période plus longue en cas de circonstances exceptionnelles.

Jusqu'à ce que le nombre d'actions faisant l'objet de cet engagement soit atteint, les actions reçues par l'administrateur cadre en vertu d'un système de rémunération variable seront soumises à une période de conservation minimale de trois (3) ans.

Ce qui précède ne s'applique pas aux actions que les administrateurs cadres doivent céder pour faire face aux coûts liés à leur acquisition ou, sous réserve de l'avis favorable de la commission de nomination et rémunération, pour faire face à des situations extraordinaires imprévues qui l'exigeraient.

La vérification de cet engagement sera effectuée par la commission de nomination et rémunération qui, entre autres questions, prendra en considération des aspects tels que le prix de l'action à prendre en compte ou la fréquence à laquelle l'engagement de détention sera revu.

6.11 Clauses de réduction (« *malus* ») et de récupération (« *clawback* ») de la rémunération variable

6.11.1 Rémunération variable annuelle

Dans les trois (3) ans à compter de la date de paiement de la rémunération variable annuelle, le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, peut réclamer aux administrateurs cadres (« *clawback* ») :

- le remboursement des montants payés lorsque leur calcul a été effectué en tenant compte de données qui se sont révélées par la suite manifestement inexactes ; et
- le remboursement des montants versés et/ou le non-versement des montants qui seraient dus (« *malus* ») dans les cas où l'administrateur aurait commis un manquement grave au devoir de diligence ou loyauté régissant l'exercice de ses fonctions au sein d'ACCIONA, ou pour tout autre manquement grave de sa part aux obligations que les administrateurs cadres ont assumées en vertu des contrats signés avec ACCIONA pour l'exercice de ces fonctions de cadre.

6.11.2 Rémunération variable à long terme

Clause de réduction (« malus ») : le conseil d'administration, sur rapport de la commission de nomination et rémunération, peut décider de supprimer tout ou partie de la rémunération variable à long terme en attente de paiement lorsque l'un quelconque des cas de figure suivants vient à être constatés :

- L'administrateur cadre manque gravement aux devoirs de diligence ou de loyauté en vertu desquels il est tenu d'exercer ses fonctions au sein d'ACCIONA, ou pour tout autre manquement grave et coupable aux obligations assumées par l'administrateur cadre en vertu de son contrat avec ACCIONA pour l'exercice de ses fonctions de cadre dirigeant ;
- il est constaté que l'incitation que l'administrateur cadre serait en droit de recevoir en exécution du plan de rémunération variable à long terme a été calculée sur la base de données qui se sont avérées par la suite manifestement inexactes ; ou,
- l'administrateur cadre enfreint un engagement de non-concurrence post-contractuel conclu ou assumé à l'égard d'ACCIONA.

Clause de récupération (« clawback ») : le conseil d'administration, sur la base d'un rapport de la commission de nomination et rémunération, peut réclamer aux administrateurs cadres dans un délai de trois (3) ans à compter de chaque date à laquelle un paiement de l'incitation (y compris le paiement de la partie de l'incitation payée de façon différée) a été effectué, le remboursement (« clawback ») en tout ou en partie de l'incitation versée à l'administrateur cadre si, au cours de ladite période de trois (3) ans, l'un des cas prévus dans la clause de réduction susmentionnée (« malus ») se produit.

6.12 Conditions principales des contrats

Les conditions principales des contrats des administrateurs cadres sont les suivantes :

Durée	Indéterminée. Les membres cadres du conseil d'administration fournissent leurs services dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions d'encadrement en vertu de contrats individuels à durée indéterminée. L'article 31.1 des statuts de la société ACCIONA fixe la durée du mandat d'administrateur à trois ans, l'intéressé pouvant être par la suite réélu une ou plusieurs fois. Le règlement du conseil d'administration prévoit, entre autres questions, que les administrateurs cadres doivent mettre leur mandat à la disposition du conseil d'administration, et que si ce dernier l'estime pertinent il pourra officialiser leur mission lorsqu'ils quittent le poste de cadre en vertu duquel ils ont été nommés administrateurs.
Indemnités de cessation	Elles ne sont prévues dans aucun cas de cessation. Les contrats ne prévoient aucune indemnité en raison de l'arrivée à échéance ou de la résiliation anticipée des fonctions des administrateurs cadres, ni non plus de primes d'engagement, de clauses de permanence ni de délais de préavis.
Préavis	Aucun préavis n'est prévu.
Exclusivité	La prestation des services est effectuée sur une base exclusive et à temps plein. Les administrateurs cadres fournissent leurs services sur une base exclusive et à temps plein, sans préjudice de pouvoir occuper des postes au sein d'entreprises familiales dont les activités n'entrent pas en concurrence avec celles du Groupe ACCIONA, ou des mandats institutionnels de représentation au sein d'institutions à but non lucratif, sur autorisation expresse de la Société qui ne sera pas déraisonnablement refusée et à condition que les normes de bon gouvernement soient respectées.
Confidentialité	Pendant la durée de la relation et après sa fin. Pendant la durée de la relation et après sa fin, un devoir de confidentialité est établi à l'égard des informations, des données et de tout type de documents à caractère réservé et confidentiel dont ils ont pris connaissance et auxquels ils ont eu accès du fait de l'exercice de leurs mandats.
Non-concurrence post-contractuelle	Il n'existe aucune compensation spécifique pour cet engagement. Pendant un délai supplémentaire d'un an à compter de la fin du contrat signé avec la Société, les administrateurs cadres doivent s'abstenir de : • fournir des services, directement ou indirectement, à toute personne, entreprise ou société (que ce soit comme partenaire, cadre dirigeant, employé, consultant, investisseur, prestataire ou d'une quelconque autre façon) en entrant en concurrence avec l'activité de la Société ou du groupe ACCIONA, sauf autorisation expresse de la Société, laquelle ne peut pas être refusée sans motif raisonnable ; • participer, directement ou indirectement, au capital de toute société ou organisme concurrent de l'activité de la Société ou du groupe ACCIONA. Les participations peu élevées ne seront pas considérées comme des manquements à cette interdiction. À cet effet, une participation est considérée comme non élevée lorsqu'il s'agit d'un investissement ne donnant pas droit, directement ou indirectement, à exercer des fonctions de gestion ou une influence significative au sein de la société concurrente. • Tenter de recruter ou employer un membre du personnel ou de la direction de la Société ou de toute autre société appartenant au groupe ACCIONA ou le persuader de démissionner de son poste de travail, ainsi que persuader ou tenter de persuader des agents, clients, fournisseurs ou partenaires de la Société ou du groupe ACCIONA de mettre fin à leur relation avec la Société ou le groupe. Il n'existe aucune compensation supplémentaire correspondant à l'interdiction de non-concurrence assumée par les administrateurs cadres, qui est réputée être

compensée par la rémunération fixe et variable effectivement perçue pendant la durée du contrat.

7. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AUX NOUVEAUX ADMINISTRATEURS

Le système de rémunération des administrateurs cadres décrit ci-dessus est applicable à tout administrateur cadre qui pourrait rejoindre le conseil d'administration pendant la validité de la présente Politique.

Le conseil d'administration, sur proposition de la commission de nomination et rémunération, déterminera les éléments et les montants du système de rémunération applicable au nouvel administrateur cadre, en tenant compte du moment de son incorporation, des fonctions attribuées, des responsabilités assumées, de son expérience professionnelle, de la rémunération de ce poste sur le marché et de tout autre élément qu'il jugera approprié, qui seront dûment recueillis dans le contrat correspondant à signer entre la Société et le nouvel administrateur cadre.

Si de nouveaux membres non exécutifs rejoignent le conseil d'administration pendant la validité de la présente Politique, le système de rémunération décrit à la section 5 ci-dessus leur sera applicable.

Les rémunérations qui, le cas échéant, seraient établies pour de nouveaux administrateurs et administrateurs cadres au titre de leur qualité seront détaillées dans le correspondant rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs

8. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

8.1 Processus de détermination, de révision et d'application de la Politique

Conformément aux dispositions (i) des articles 11 et 41 des statuts de la Société et 7, 30, 31 et 54 du règlement du conseil d'administration, (ii) ainsi qu'aux dispositions de la présente Politique, les fonctions exercées par les différents organes sociaux d'ACCIONA dont relèvent la détermination, l'application, la révision et l'approbation de la Politique de rémunération sont décrites ci-dessous.

Organes	Compétences
Assemblée générale des actionnaires	- Approuver la Politique de rémunération des administrateurs au moins tous les trois ans en tant que point distinct de l'ordre du jour. - Approuver le montant maximum de la rémunération annuelle de l'ensemble des administrateurs au titre de leur qualité. - Approuver les systèmes de rémunération variable destinés aux administrateurs cadres qui comprennent la remise d'actions ou d'options sur actions, ou des rémunérations indexées sur la valeur des actions. - Émettre le vote consultatif sur le rapport annuel sur la rémunération des administrateurs, qui détaille les rémunérations versées au cours de l'exercice.
Conseil d'administration	- Soumettre à l'assemblée générale des actionnaires les propositions de nouvelles politiques de rémunération et les modifications qu'il juge nécessaires, y compris celles requises pour se conformer à tout moment aux réglementations en vigueur et aux normes de bon gouvernement. - Être responsable de la mise en place d'un système de contrôle et de supervision garantissant le respect et l'application effective des dispositions de la présente Politique. - En ce qui concerne les administrateurs au titre de leur qualité : Approuver la répartition individuelle de leur rémunération dans le cadre statutaire et de la Politique de rémunération sur la base du montant maximum fixé et approuvé par l'assemblée générale des actionnaires. - En ce qui concerne les administrateurs cadres : Approuver les contrats régissant l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, ainsi que leur rémunération fixe et les principales conditions

	du système de rémunération variable, conformément aux dispositions des contrats susmentionnés et de la Politique de rémunération. • Approuver le rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs de la Société qui sera soumis au vote consultatif de l'assemblée générale. • Veiller à ce que les politiques de rémunération en vigueur à tout moment incorporent pour les rémunérations variables les mesures de précaution techniques nécessaires à assurer qu'il existe bien un lien entre ces rémunérations et les résultats obtenus par leurs bénéficiaires, et qu'elles ne découlent pas simplement de l'évolution générale des marchés ou du secteur d'activité de l'Entreprise ou d'autres circonstances semblables. • Décider de l'application éventuelle des clauses de réduction (« <i>malus</i> ») et de récupération (« <i>clawback</i> ») de la rémunération variable annuelle et à long terme, conformément à ce qui est établi à la section 6.11 de la présente Politique. • Appliquer des exceptions temporaires à la Politique de rémunération des administrateurs, à condition que ces exceptions soient nécessaires pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de l'entreprise dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.
Commission de nomination et rémunération	• Proposer la Politique de rémunération des administrateurs au conseil d'administration, ainsi que la rémunération individuelle et les autres conditions contractuelles des administrateurs cadres, en veillant à leur respect et à la transparence des rémunérations. • Préparer le rapport préliminaire pour la détermination du montant à verser aux administrateurs. • Examiner les conditions des contrats des administrateurs cadres pour s'assurer de leur cohérence avec la Politique de rémunération. • Évaluer le système et le montant des rémunérations annuelles des administrateurs et promouvoir une rémunération individuelle proportionnelle à celle versée aux autres administrateurs ayant des responsabilités et un degré d'implication similaires. • Examiner régulièrement la Politique de rémunération appliquée aux administrateurs, y compris les programmes de rémunération variable (en actions ou en espèces), en évaluant leur adéquation et leurs rendements. • Interpréter et résoudre tout conflit d'intérêt pouvant survenir dans le cadre de l'application et de la révision de la Politique de rémunération. • Veiller à l'indépendance de tout avis externe donné à la commission de nomination et rémunération sur des questions relevant de sa compétence. • Vérifier les informations relatives à la rémunération des administrateurs contenues dans les différents documents de l'entreprise, y compris les rapports financiers annuels et semestriels, le rapport annuel sur le gouvernement d'entreprise et le rapport annuel sur les rémunérations des administrateurs. • Établir le rapport préliminaire pour décider de l'éventuelle application des clauses de réduction (« <i>malus</i> ») et de récupération (« <i>clawback</i> ») de la rémunération variable annuelle et à long terme, comme le prévoit le paragraphe 6.11 de la présente Politique. • Préparer le rapport préalable pour appliquer des exceptions temporaires à la Politique de rémunération des administrateurs, à condition qu'une telle exception soit nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.
Commission d'audit et de développement durable	• Soutenir la commission de nomination et rémunération dans le choix, la conception et la révision des paramètres financiers et non financiers définis comme indicateurs de la rémunération variable.

8.2 Mesures visant à éviter ou à gérer les conflits d'intérêts

Conformément aux dispositions de la loi sur les sociétés de capitaux, le règlement du conseil d'administration d'ACCIONA comprend un ensemble d'obligations découlant du devoir de loyauté (article 42 du règlement du conseil d'administration) et d'éviter les situations de conflit d'intérêts (article 43 du règlement du conseil d'administration).

Ce dernier article définit et régit le concept de conflit d'intérêts comme des situations dans lesquelles les intérêts de la Société ou du Groupe ACCIONA entrent directement ou indirectement en conflit avec les intérêts personnels de l'administrateur.

L'administrateur doit informer le conseil d'administration de toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il pourrait se trouver et s'abstenir de participer aux délibérations, à la prise de décision et à l'exécution des transactions dans lesquelles il a un conflit d'intérêts direct ou indirect.

En outre, les administrateurs cadres ne peuvent pas participer à la délibération et à l'approbation de leurs contrats ou de leurs modifications.

8.3 Exceptionnalité

La Société peut appliquer, dans le cadre réglementaire en vigueur, des exceptions à tout ou partie des éléments de rémunération décrits dans la présente Politique, en fonction des besoins particuliers de l'activité d'ACCIONA, ainsi que de ceux découlant du contexte macroéconomique des zones géographiques dans lesquelles la Société opère.

Ces circonstances exceptionnelles ne concernent que les situations où une exception à la Politique de rémunération est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société dans son ensemble ou pour assurer sa viabilité.

À cet égard, l'application de ces exceptions nécessite une proposition motivée de la commission de nomination et rémunération, qui en tout état de cause doit être analysée et approuvée par le conseil d'administration.

En outre, toute exception temporaire à l'application de la présente Politique sera dûment notée et expliquée dans le correspondant rapport annuel sur la rémunération des administrateurs.

9. RELATION DE LA POLITIQUE AVEC LES CONDITIONS DES EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE

Le système de rémunération applicable aux employés d'ACCIONA a été pris en compte dans l'établissement des conditions de rémunération des administrateurs cadres, telles que décrites dans la présente Politique de rémunération.

Plus précisément, la présente Politique de rémunération encourage l'alignement sur le système général de rémunération de la Société, en s'attachant dans tous les cas à favoriser l'engagement de tous les professionnels à l'égard de la Société, l'éthique personnelle et d'entreprise et la promotion des objectifs stratégiques et de développement durable.

En ce sens, cette Politique de rémunération est alignée sur celle des autres employés, en les rémunérant pour la valeur qu'ils apportent et en partageant les principes généraux :

- Le système général de rémunération applicable à ACCIONA peut comprendre des éléments fixes et variables, ainsi que des rémunérations en nature et d'autres avantages sociaux. En tout état de cause, afin de garantir la compétitivité externe de tous les employés, la rémunération est revue régulièrement par rapport à un groupe d'entreprises comparables à ACCIONA.
- La non-discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la culture, la religion ou la race est garantie dans l'application des pratiques et politiques de rémunération. À cet égard, les professionnels d'ACCIONA sont rémunérés en cohérence avec leur niveau de responsabilité et de leadership. Le maintien des professionnels clés et l'attraction des meilleurs talents sont favorisés.
- Conformément aux pratiques de rémunération de la Société, une part significative de la rémunération totale des administrateurs cadres est de nature variable et sa perception est liée à la réalisation d'objectifs financiers, de durabilité et de création de valeur qui sont prédéterminés, spécifiques, quantifiables et alignés sur les intérêts d'ACCIONA.

10. CONTRIBUTION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION À LA STRATÉGIE, AUX INTÉRÊTS ET À LA DURABILITÉ À LONG TERME DE LA SOCIÉTÉ

Le système de rémunération des administrateurs cadres est conçu pour promouvoir la rentabilité et la durabilité à long terme de la Société et comprend les mesures de précaution nécessaires pour éviter la prise excessive de risques et la récompense de résultats défavorables.

Conformément à ce qui est énoncé de façon détaillée ci-dessus, les caractéristiques suivantes de cette Politique permettent de promouvoir un système de rémunération des administrateurs d'ACCIONA qui contribue de manière fiable à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Entreprise, mais qui est aligné sur le profil de risque d'ACCIONA et garantit ainsi la durabilité à long terme de la Société.

<i>Mix rémunération</i>	Le système de rémunération présente une répartition entre les différentes composantes de la rémunération des administrateurs cadres qui est garantie, en cas de dépassement des objectifs fixés, avec l'inclusion, en tant que nouveauté dans cette Politique, d'une limite maximale de la rémunération variable annuelle de 450 % de la rémunération fixe annuelle.
<i>Pay for Performance</i>	Le mécanisme de rémunération des administrateurs cadres établit un lien étroit entre la rémunération et la réalisation des objectifs stratégiques d'ACCIONA qui favorisent la création de valeur pour ses actionnaires de manière durable à long terme. En conséquence, toute variation des résultats de la Société à court terme affecte le degré de réalisation des objectifs et influe directement sur le montant de la rémunération variable pouvant revenir aux administrateurs cadres.
<i>Cadre pluriannuel</i>	L'Entreprise a approuvé lors de l'assemblée générale annuelle tenue en 2020, avec le vote favorable de 93,77 % des actionnaires, le PILT 2020 destiné aux administrateurs cadres, qui a une durée de dix (10) ans (du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2029, tous deux inclus), ce qui permet de garantir que le processus d'évaluation soit basé sur les résultats à long terme et tienne compte du cycle économique sous-jacent de l'Entreprise et de son Groupe. Cette composante de la rémunération variable vise à lier la rémunération des administrateurs cadres à la création de valeur à long terme pour les actionnaires, ainsi qu'à retenir et motiver les administrateurs cadres durant la même période, en alignant les intérêts des actionnaires et des administrateurs cadres de manière plus durable sur les longues périodes de maturité des projets d'infrastructures, en comparaison avec d'autres plans de rémunération en actions liés aux objectifs de la société mis en œuvre par d'autres entreprises, qui sont généralement plus axés sur la rémunération à moyen terme avec des cycles de mesure et de règlement qui se chevauchent.
<i>Évaluation et alignement sur le profil de risque</i>	La commission de nomination et rémunération évalue chaque année le niveau des objectifs fixés pour déterminer la rémunération variable et soumet la proposition au conseil d'administration pour approbation finale. La commission de nomination et rémunération respecte les critères d'indépendance dans sa composition et ses délibérations, et les décisions du conseil d'administration concernant la rémunération des administrateurs cadres sont approuvées sans que ces derniers participent à la discussion et au vote. Ces actions visent à aligner les pratiques de rémunération sur la stratégie d'affaires, en promouvant la rentabilité et la durabilité à long terme d'ACCIONA et en incorporant les mesures de précaution nécessaires pour éviter la prise excessive de risques et la récompense de résultats défavorables.
<i>Incorporation de mesures techniques de précaution pour éviter une prise de risque excessive</i>	La Politique inclut, entre autres questions, l'éventuelle application des mesures techniques de précaution suivantes afin d'éviter une prise excessive de risques de la part des administrateurs cadres lors de l'exercice de leurs fonctions et, en fin de compte, de garantir que la rémunération variable est liée à la durabilité à long terme de la Société :

-
- Le règlement de la rémunération variable n'intervient qu'après l'établissement des comptes annuels par le conseil d'administration, en tenant compte, le cas échéant, des réserves qui peuvent être incluses dans le rapport de l'auditeur.
 - Les apports extraordinaires au plan épargne contribuent au fait que leur rémunération soit soumise à un report et que les droits économiques accumulés dans le plan épargne puissent être perdus.
 - Le report de (1) an de 20 % de la composante à long terme que les administrateurs cadres sont en droit de recevoir pour leur participation au PILT 2020.
 - Les clauses de réduction (« *malus* ») et de récupération (« *clawback* »).
-

11. APPROBATION ET PRISE D'EFFET

La Politique de rémunération des administrateurs d'ACCIONA entrera en vigueur à compter de la date effective de son approbation, le cas échéant, par l'assemblée générale des actionnaires et restera en vigueur pendant les trois (3) exercices suivants, à savoir 2026, 2027 et 2028.

À compter de la date de son approbation, la présente Politique de rémunération remplacera et laissera sans effet la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 23 juin 2022, sans préjudice des effets produits et consolidés durant sa validité.

L'application de la présente Politique est soumise dans tous les cas aux modifications qu'ACCIONA est susceptible de juger pertinent d'introduire, conformément à la législation en vigueur ou à l'interprétation qu'elle en fait.

Toute modification ou remplacement de la Politique au cours de sa validité doit être approuvée au préalable par l'assemblée générale des actionnaires dans le respect de la législation en vigueur. Si aucune modification de la Politique n'était envisagée pendant ladite période, une nouvelle Politique serait présentée en vue de son approbation lors de l'assemblée générale de 2028.

Dans tous les cas, toutes les rémunérations touchées par les administrateurs doivent être conformes à la présente Politique de rémunération des administrateurs applicable, hormis en ce qui concerne les rémunérations expressément approuvées par l'assemblée générale des actionnaires.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET DE GARANTIE DES DROITS NUMÉRIQUES À ACCIONA

1.- INTRODUCTION

Notre objectif à ACCIONA est de garantir que tous les départements de l'entreprise puissent développer leurs activités en sécurité et de façon durable. Nous sommes dans ce but engagés avec la protection des installations et des processus et, très spécialement, avec la préservation de l'intégrité et des droits des personnes.

Dans la société numérique où nous vivons la sécurité des données à caractère personnel est devenue une des principales priorités des organisations. Telle est la raison pour laquelle dans notre entreprise, globale et hautement interconnectée, garantir l'inviolabilité de ces informations doit être un objectif incontournable.

Un des principes d'ACCIONA est de respecter la législation de chacun des pays où nous opérons. Cela implique que nous devons adapter nos systèmes d'information aux réglementations spécifiques en matière de traitement des données de toute personne qui, pour la raison que ce soit, entre en relation avec notre entreprise, notamment en ce qui concerne la protection de ses données à caractère personnel. Cet engagement porte également sur les droits numériques des employés d'ACCIONA, dans le cadre d'aspects si importants comme celui de faciliter la conciliation de la vie personnelle avec la vie professionnelle, ou de garantir le droit à la vie privée face à l'utilisation de dispositifs de vidéosurveillance ou de systèmes de géolocalisation.

La présente politique a pour principal objectif de définir l'engagement de l'entreprise en matière de protection des données à caractère personnel et d'établir un cadre de travail permettant de garantir cette protection, et ce dans le respect des principes et droits prévus dans la réglementation applicable.

2.- CHAMP D'APPLICATION

La présente politique doit obligatoirement être observée par toutes les unités organisationnelles ou entreprises et sociétés du groupe ACCIONA (définies comme étant celles au sein desquelles Acciona, S.A. exerce, directement ou indirectement, un contrôle sur leur capital et/ou gestion), ainsi que par les employés, fournisseurs et prestataires, partenaires et clients de celles-ci, entre autres, qui collectent ou procèdent au traitement de données à caractère personnel.

Dans les coentreprises, consortiums ou joint ventures non majoritairement détenues par ACCIONA, les représentants d'ACCIONA doivent respecter les dispositions de cette politique et encourager leur application, dans la mesure du possible.

Elle est également applicable dans toutes les phases du cycle de vie des informations contenant des données à caractère personnel (collecte ou production, distribution, stockage, traitement, consultation et destruction).

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

3.- PRINCIPES RELATIFS À LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les principes assumés par ACCIONA quant à la protection des données à caractère personnel énoncent la manière de collecter, traiter, céder et conserver les données à caractère personnel, tout en précisant comment les intéressés peuvent exercer les droits qui leur sont reconnus en vue de garantir le droit à la vie privée et d'autres droits fondamentaux des citoyens. Les principes relatifs au traitement des données à caractère personnel sont les suivants :

- Les données à caractère personnel doivent être traitées de façon licite, loyale et transparente.
- Les données à caractère personnel doivent être collectées à des fins déterminées, explicites et légitimes.
- Les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire en vue de leur traitement.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET DE GARANTIE DES DROITS NUMÉRIQUES À ACCIONA

- Les données à caractère personnel doivent être exactes et à jour en tout temps.
- Les données à caractère personnel doivent être conservées de sorte à ne permettre l'identification des intéressés que pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux fins du traitement desdites données.
- Les données à caractère personnel doivent être traitées de sorte à ce que leur sécurité soit garantie.
- Responsabilité de gestion proactive.

4.- ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les engagements d'ACCIONA en matière de protection des données à caractère personnel, qui garantissent le respect des principes énoncés, sont détaillés ci-dessous :

- Respecter les exigences légales et réglementaires applicables et s'aligner sur les normes et bonnes pratiques acceptées internationalement.
- Contribuer au développement et à la mise en œuvre d'un corpus normatif propre, jetant les bases de l'intégration de la protection dans le traitement des données à caractère personnel, dans le cadre de tous les processus de l'organisation, en garantissant le respect des droits des intéressés.
- Introduire la protection des données à caractère personnel dans toutes les phases du cycle de vie de l'information, des systèmes technologiques et des processus organisationnels ou technologiques, en protégeant tous les moyens en charge de leur traitement, leur diffusion ou leur stockage.
- Appréhender la protection des données à caractère personnel en tant que processus complet visant à l'amélioration constante (planifier, réaliser, vérifier et agir).
- Développer un modèle de gestion basé sur des critères de légalité et proportionnalité, dans la droite ligne des stratégies d'affaires, permettant de mener à bien une analyse et une gestion correctes des risques affectant les principes de protection des données à caractère personnel, en adoptant les mesures nécessaires à les protéger.
- Garantir l'administration de ce modèle de gestion via la création d'une structure organisationnelle pour la protection des données à caractère personnel et la définition de responsabilités dans une approche proactive.

Sur la base de ce qui précède et en vue de l'adoption correspondante desdits engagements, les responsabilités suivantes sont établies:

- La direction d'ACCIONA exige et veille au respect de la protection des données à caractère personnel de la part de toute l'organisation et de toutes les personnes y ayant accès, y compris de la part de ses fournisseurs et prestataires, ou partenaires, entre autres.
- Chaque service ou unité opérationnelle est responsable de la mise en place des mesures nécessaires à garantir un niveau de sécurité adapté à son domaine d'activité.
- Quiconque ayant accès à des informations d'ACCIONA qui contiennent des données à caractère personnel, que ce soit en tant que personnel interne ou externe, est tenu de respecter les consignes figurant dans la politique, la réglementation, les procédures et tout autre document relatif à la protection des données à caractère personnel. Tout manquement à ces consignes est passible des mesures disciplinaires prévues par ACCIONA à cet effet.

CARACTÈRE PERSONNEL ET DE GARANTIE DES DROITS NUMÉRIQUES À ACCIONA

Le respect de ces engagements et responsabilités permettra à ACCIONA d'obtenir les bénéfices suivants :

- Amélioration de la protection des données à caractère personnel s'inscrivant dans le cadre d'un processus d'amélioration constante et de mise à profit de ressources, connaissances, procédures et outils.
- Renforcement de la confiance des clients, partenaires et fournisseurs dans l'organisation, accompagnée d'une amélioration de son image publique.
- Garantie du respect des conditions en matière légale et éthique, en réduisant ainsi les coûts dérivant du manquement aux règlements sur la protection des données à caractère personnel, via la mise en place progressive de contrôles de sécurité.

5.- STRUCTURE ORGANISATIONNELLE EN VUE DE LA PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les organes de direction suivants sont mis en place pour garantir une gestion appropriée de la protection des données à caractère personnel :

- **Unité responsable de la protection des données à caractère personnel** : le Département de protection des données à caractère personnel, qui dépend de la Direction générale des services juridiques, se chargera de mettre en place et gérer la stratégie en matière de protection des données à caractère personnel, de développer le corpus normatif et de définir, conjointement avec les responsables des services de TIC, Sécurité interne et RH, les mesures de sécurité adéquates aux fins de garantir la protection des données à caractère personnel.
- **Responsables de la protection des données à caractère personnel de chaque unité organisationnelle ou entreprise d'ACCIONA** : ces responsables se chargeront de s'assurer de la mise en place des mesures de sécurité prévues au sein de l'unité organisationnelle ou entreprise à laquelle ils appartiennent, afin de garantir la sécurité des données à caractère personnel, en intégrant leur protection dans les processus d'affaires.

6.- DROIT À LA VIE PRIVÉE ET UTILISATION DE DISPOSITIFS NUMÉRIQUES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- ACCIONA met à la disposition des utilisateurs, dont les missions le requièrent, les ressources TIC permettant de développer leurs activités professionnelles, l'utilisation de celles-ci impliquant de respecter la réglementation applicable, les principes établis dans le Code de conduite d'ACCIONA et de se conformer strictement à la législation relative à l'utilisation des ressources TIC.
- Les critères d'utilisation des ressources TIC mises à la disposition des utilisateurs sont établis par ACCIONA dans la réglementation interne relative aux ressources TIC, dans le respect en tout état de cause des normes minimales de protection de leur vie privée conformément aux coutumes sociales et aux droits qui sont légalement reconnus auxdits utilisateurs.
- Toutes les ressources TIC mises à la disposition des utilisateurs par l'entreprise doivent être utilisées d'une façon adéquate aux fins du développement des fonctions et missions professionnelles.
- L'utilisation de ces ressources à des fins autres que professionnelles sera limitée et ne sera en tout état de cause effectuée que d'une manière modérée, conformément aux règles, restrictions ou interdictions visées dans la réglementation interne relative aux ressources TIC.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À

CARACTÈRE PERSONNEL ET DE GARANTIE DES DROITS NUMÉRIQUES À ACCIONA

7.- DROIT À LA DÉCONNEXION NUMÉRIQUE DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL

- La révolution numérique, l'essor des ressources TIC et les processus d'automatisation et de globalisation représentent un défi et un changement de modèle dans tous les domaines et, notamment, dans le domaine des relations professionnelles.
- La mise en place des ressources TIC dans le contexte professionnel devrait être bénéfique et, de fait, les multiples avantages que celles-ci comportent en sont la preuve (par ex., l'augmentation de l'efficacité et de la productivité et l'amélioration de la flexibilité). Cependant, une série d'inconvénients ont également fait leur apparition (par ex., un risque de connectivité permanente et de surexposition à l'information) auxquels il est nécessaire de prêter attention en vue de les résoudre ou, tout le moins, de les mitiger.
- Compte tenu de ce qui précède, ACCIONA s'engage à respecter et faire respecter le droit à la déconnexion numérique dans le domaine professionnel.

8.- DROIT À LA VIE PRIVÉE FACE À L'UTILISATION DE DISPOSITIFS DE VIDÉOSURVEILLANCE ET D'ENREGISTREMENT DE SONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- ACCIONA pourra, dans le domaine relevant de sa compétence, procéder au traitement d'images à travers des systèmes de caméras ou caméscopes dans le but de préserver la sécurité des personnes, des biens et de ses installations, et ce conformément à la réglementation afférente.
- ACCIONA informera de l'existence de dispositifs de vidéosurveillance et d'enregistrement (installés dans le domaine relevant de sa compétence) au moyen de panneaux d'information placés à des endroits suffisamment visibles, en identifiant au moins l'existence du traitement, l'identité du responsable et la possibilité d'exercer les droits prévus dans la réglementation applicable.
- ACCIONA pourra traiter les images obtenues à travers des systèmes de caméras ou caméscopes en vue de l'exercice des fonctions de contrôle de ses employés conformément à ce qui est prévu par la loi. Dans un tel cas, ACCIONA informera les employés et leurs représentants de façon préalable, expresse, claire et concise.

9.- DROIT À LA VIE PRIVÉE FACE À L'UTILISATION DE SYSTÈMES DE GÉOLOCALISATION DANS LE DOMAINE PROFESSIONNEL

- ACCIONA pourra traiter les données obtenues à travers des systèmes de géolocalisation en vue de l'exercice des fonctions de supervision.
- Préalablement à ce traitement, ACCIONA devra informer les employés de façon expresse, claire et sans ambiguïté conformément à ce qui est prévu par la loi.

10.- MISE EN PLACE INTERNATIONALE

Dans chacun des pays les unités responsables en matière de protection des données à caractère personnel établiront, en coordination avec le Département de protection des données à caractère personnel d'Acciona, S.A., les procédures internes nécessaires au développement et à l'adaptation des principes recueillis dans cette Politique, conformément en tout temps à la législation locale applicable.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET DE GARANTIE DES DROITS NUMÉRIQUES À ACCIONA

11.- PRISE D'EFFET

La présente politique de protection des données à caractère personnel produira ses effets à compter de sa date de publication.

POLITIQUE DE CYBERSÉCURITÉ

1. OBJET

ACCIONA considère les informations, avec les systèmes qui les fondent et les traitent, l'un de ses actifs les plus importants, c'est pourquoi elle établit comme objectif la gestion effective et efficace des risques auxquels ils sont soumis.

Cette politique établit les principes de cybersécurité par lesquels ACCIONA est régie afin de garantir la protection de ses informations et des systèmes qui les supportent.

Les objectifs spécifiques de ce document sont :

Définir les principes régissant la gestion de la cybersécurité chez ACCIONA, de sorte que ceux-ci protègent les informations du Groupe, atténuent les risques de cybersécurité auxquels elle est exposée et se trouvent alignés sur les exigences réglementaires et de régulation en vigueur ;

Définir et assigner les responsabilités associées à l'implantation et à la maintenance de son modèle de gestion ;

Établir un cadre facilitant la prise de décisions en ce qui concerne l'implantation de mesures de cybersécurité, tant techniques que de procédure et d'organisation, afin de prévenir les impacts suivants :

- Dommage sur l'image et la réputation d'ACCIONA;
- Interruption des processus critiques supportant l'activité;
- Perte ou mauvaise utilisation des actifs d'information.

2. PORTÉE

Cette politique s'applique à tous les actifs d'information, aux sociétés et aux employés du Groupe, ainsi qu'aux collaborateurs et aux sociétés externes accédant aux systèmes d'information d'ACCIONA.

ACCIONA a l'obligation de garantir, dans les mêmes termes, la sécurité des informations concernant ses clients, entités de collaboration et les organismes officiels compétents.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

3. DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE

La politique est complétée par un corpus réglementaire pour la gestion de la cybersécurité, approprié pour répondre aux menaces actuelles et émergentes, ainsi qu'aux exigences de régulation. La structure de ce corpus réglementaire se divise par les niveaux suivants :

- **Premier niveau réglementaire** : constitué par la présente politique ;
- **Deuxième niveau réglementaire** : constitué par les normes générales de cybersécurité ;
- **Troisième niveau réglementaire** : composé par des procédures, manuels opérationnels et guides techniques.

Le corpus réglementaire de cybersécurité est régulièrement revu, au moins une fois par an, ainsi qu'après des changements importants affectant l'entourage de la cybersécurité d'ACCIONA et/ou les circonstances de son activité.

POLITIQUE DE CYBERSÉCURITÉ

4. PRINCIPES

Los principios que rigen la gestión de la ciberseguridad en ACCIONA son los siguientes:

- **Prévention et résilience** : renforcer les capacités pour la protection et la détection précoce face aux cybermenaces, pour éviter que celles-ci n'aient un impact sur ACCIONA, ou le cas échéant, que leurs effets sur l'activité puissent être minimisés ;
- **Participation des hauts dirigeants** : la cybersécurité est assumée comme une fonction dont la responsabilité est exercée à partir du niveau maximum hiérarchique de l'organisation, de telle sorte que le Comité de direction assume l'engagement d'assurer l'implantation du système de gestion de la cybersécurité permettant de mener à bien ce qui est défini dans le présent document ;
- **Responsabilité partagée** : la cybersécurité est une fonction à laquelle tout le personnel d'ACCIONA doit sa collaboration absolue, tant en ce qui concerne le respect des normes et des procédures établies les concernant expressément, que la collaboration qui leur est occasionnellement requise de la part des responsables fonctionnels de cybersécurité ;
- **Formation** : il est considéré que l'un des piliers indispensables pour la gestion correcte de la cybersécurité est un niveau de formation et de sensibilisation approprié. C'est pourquoi ACCIONA promeut une culture de cybersécurité à travers des actions de formation dirigées à tous les employés et groupes d'intérêt impliqués. De même, elle garantit que les équipes de cybersécurité disposent des connaissances, de l'expérience et des capacités technologiques pour respecter les objectifs de cybersécurité d'ACCIONA ;
- **Respect réglementaire** : il est nécessaire de garantir le respect des lois et des réglementations applicables en matière de cybersécurité dans tous les pays où opère ACCIONA. De même, ACCIONA collabore avec les autorités et les organismes compétents pour contribuer à l'amélioration de la cybersécurité.

5. ORGANISATION DE CYBERSÉCURITÉ

Le Comité de direction de cybersécurité est le plus haut responsable en matière de cybersécurité chez ACCIONA, déléguant l'exécution de cette fonction au directeur de cybersécurité. Cette figure dépend hiérarchiquement du directeur des systèmes d'information et du directeur de sécurité corporative. De cette manière, la cohérence et la convergence des contrôles techniques, dont la Direction de technologie et des processus est responsable, sont assurées avec les contrôles physiques et personnels sous la responsabilité du service de sécurité corporative.

La mission de la Direction de cybersécurité est de protéger de manière efficace et efficiente les actifs d'information du Groupe, en essayant de veiller sur la viabilité de l'activité et en se chargeant d'encourager l'organisation de cybersécurité définie dans la présente politique.

Le Comité de direction de cybersécurité est responsable de promouvoir et de soutenir l'établissement de mesures techniques, organisationnelles et de contrôle garantissant l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations, au sein d'un cadre général de gestion des risques de cybersécurité, en rendant compatibles ces mesures avec la transmission nécessaire d'informations et la connaissance entre les divers départements organisationnels d'ACCIONA.

Aux fins de coordination, il existe différents Comités de cybersécurité opérationnels, où participent les principaux responsables de cybersécurité des différents départements, fonctions, entreprises ou territoires déterminés dans chaque cas.

Sans préjudice de ce qui précède, tout employé d'ACCIONA est responsable de respecter les conditions requises de cybersécurité au sein de l'exercice de ses fonctions, de telle sorte qu'il existe une coresponsabilité partagée entre employés, cadres, collaborateurs et l'organisation de cybersécurité.

POLITIQUE DE CYBERSÉCURITÉ

6. AUDIT

Des audits sont réalisés de manière périodique, que ce soit à caractère total ou partiel, afin de vérifier le degré de respect de ce qui est défini dans le corpus réglementaire de cybersécurité d'ACCIONA.

7. VIGUEUR ET RÉVISIONS

Cette politique entrera en vigueur le jour ouvrable suivant à son approbation par le Comité de direction de cybersécurité d'ACCIONA. Sa validité est maintenue tant qu'elle n'est pas modifiée ni abrogée par une autre ultérieure.

Les exceptions à ce qui est établi dans cette politique seront traitées et approuvées par le Comité de direction de cybersécurité d'ACCIONA.

À compter de son entrée en vigueur, l'on dispose de trois mois pour adapter les incompatibilités aux dispositions de ce document qui peuvent exister dans d'autres normes, tant globales que locales.

Ce document est revu de manière périodique et en fonction des changements organisationnels, légaux ou d'activité qui se produisent à tout moment, afin de maintenir sa pertinence, suffisance et efficacité. Si des changements s'y produisaient, ceux-ci seront communiqués et publiés dans l'espace de cybersécurité de l'intranet d'ACCIONA (InterACCIONA).

Cette politique est disponible sur l'Intranet (InterACCIONA) pour tous les employés et sur le site web officiel pour tous les groupes d'intérêt de la Société.

Cette politique entrera en vigueur le jour ouvrable suivant son approbation par le Comité d'Audit et de Durabilité du Conseil d'Administration d'ACCIONA, SA. Elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou abrogée par une police ultérieure.

Les exceptions aux dispositions de cette politique seront traitées et approuvées par le Comité d'audit et de durabilité du Conseil d'administration d'ACCIONA, SA sur proposition du Comité de gestion de la cybersécurité d'ACCIONA.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE GESTION ET CONSERVATION DOCUMENTAIRE

Déclaration d'intention

ACCIONA fait face, tout comme le reste de la société, à un processus inexorable de numérisation et de transformation des canaux, des délais et des modes de communication. Une nouvelle forme de gestion des connaissances doit de ce fait être réorientée vers un modèle sécurisé, omniprésent, multicanal et prenant en charge un grand nombre de formats. Ce changement entraînera une grande révolution dans la gestion documentaire.

ACCIONA a élaboré cette politique en vue de définir le système de gestion documentaire de l'entreprise qui, partant d'un mode fonctionnel basé sur des archives papiers et la gestion de très nombreux documents scannés, doit parvenir à l'adoption complète du document électronique et du bureau sans papier.

Cette politique est abordée dans une perspective tenant compte des législations nationales et locales relatives à la transformation des procédures administratives dans le nouvel environnement de l'e-administration et de l'e-société. Cela implique, entre autres, l'obligation pour les entreprises d'entrer électroniquement en contact avec les administrations publiques pour accéder à l'adjudication de contrats, à leur exécution et leur résolution, ou d'appliquer des directives concrètes relatives à la sécurisation, la conservation et la destruction de documents et d'archives électroniques.

Les politiques d'entreprise sont destinées à être appliquées à toutes les sociétés du groupe. Cependant, elles ne s'appliqueront pas aux sociétés, juridictions et/ou situations où les politiques ou certaines de leurs dispositions sont incompatibles avec le cadre réglementaire local applicable.

Principes

- **Durabilité environnementale** – ACCIONA applique les principes PAPERLESS, qui exigent de minimiser la consommation et la génération de papier, dans le but de réduire l'empreinte carbone des registres découlant des activités de l'entreprise.
- **Durabilité de l'entreprise (risques juridiques)** – ACCIONA minimise les risques juridiques dans les régions où elle est présente en gérant de façon intelligente le cycle de vie des documents et archives numériques, à travers le temps et dans toutes les zones géographiques et activités où elle opère.
- **Durabilité de l'entreprise (connaissances)** – ACCIONA s'applique à maximiser l'échange de connaissances entre les différentes organisations du groupe tout en se concentrant également sur le partage de ces connaissances entre les générations successives d'employés.
- **Durabilité de l'entreprise (sécurité et cybersécurité)** – ACCIONA est consciente, en tant qu'entreprise mondiale fortement interconnectée, que thésauriser les connaissances est devenu une des priorités absolues et que la gestion sécurisée de ces connaissances doit être un objectif incontournable.
- **Nouveaux défis et méthodologies de travail** – ACCIONA examine en permanence les processus associés à ces aspects, en se basant à titre de référence sur les meilleures pratiques et outils de chaque secteur. Ces pratiques seront certifiées par des normes au prestige reconnu lorsque cela serait opportun aux fins de l'évolution des activités.
- **Renforcement de la gestion appropriée des documents électroniques** – ACCIONA prend en compte les actions nécessaires, techniques et organisationnelles, visant à appliquer un traitement normalisé à tous les documents électroniques, depuis leur création jusqu'à la fin de leur cycle de vie, en posant ainsi les bases de l'élaboration d'une norme de conservation des documents.



LIVRE BLANC DES POLITIQUES